

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

# **VUOKRATYÖN MERKITYSTEN RAKENTUMINEN OPISKELIJOIDEN PUHEISSA**

Yrityksen johtaminen  
Pro gradu -tutkielma  
Ohjaajat: Johanna Kujala,  
Hanna Salminen  
Tammikuu 2017

Mika Samuel Tala

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, yrityksen johtaminen
Tekijä:	TALA, MIKA SAMUEL
Tutkielman nimi:	Vuokratyön merkitysten rakentuminen opiskelijoiden puheissa
Pro gradu -tutkielma:	120 sivua, 20 liitesivua
Aika:	Tammikuu 2017
Avainsanat:	vuokratyö, odotukset työelämälle, työelämän muutos, epätyypillinen työ, nuoret, opiskelijat, diskurssianalyysi

---

Tämä tutkielma tarkastelee opiskelijoiden puheissaan tuottamia merkityksiä vuokratyöstä. Vuokratyö on viime vuosikymmeninä Suomessa ja muissa maissa yleistynyt epätyypillisen työn muoto. Vuokratyö yleistyi sääntelyn purkamisen seurauksena erityisesti 1990-luvulla ja sen jälkeen. Vuokratyöntekijöiden osuus väestöstä vaihtelee maakohtaisesti. Suomessa vuokratyöntekijöitä on noin yksi prosentti työvoimasta. Vuokratyö nähdään aikaisemman tutkimuksen valossa asiakasyritystä hyödyttävänä toimintana, jolla on negatiivisia seurauksia vuokratyöntekijälle. Vuokratyön on väitetty sopivan vapaaseen ja joustavaan elämäntyyliin. Monet suomalaiset vuokratyöntekijät ovat nuoria opiskelijoita.

Tässä tutkielmassa teoreettinen viitekehys rakentuu vuokratyön kolmikantasuhteen ympärille. Kolmikantasuhteeseen kuuluvat vuokratyöyritys, käyttäjäyritys ja työntekijä. Tutkimuksen aineisto kerättiin Tampereen yliopistolla toukokuussa 2016. Haastatteluihin osallistui 20 opiskelijaa, joista kaikki ovat tehneet vuokratyötä opintojen ohella. Haastatteluaineisto analysoitiin hyödyntämällä diskurssianalyysiä. Tuloksena esitellään kuusi vallitsevaa diskurssia: i) monipuolisuus ja vaihtelevuus, ii) kehittyminen, iii) vapaus, iv) elämän vakiintuminen, v) toimeentulo ja vi) helppous. Tutkielmassa tarjotaan vastauksia siihen, miten opiskelijat puhuvat vuokratyöstä ja millaisia merkitysulottuvuuksia siihen liittyen tuotetaan. Havaintoyksikkönä on opiskelijoiden puheissaan tuottama kulttuurin kirjo, jota tarkastellaan yksilön puheen kautta.

Tutkielman tulokset tarjoavat uutta ymmärrystä vuokratyön erityispiirteistä opiskelijoiden keskuudessa. Opiskelu-aika on opiskelijoiden elämässä välivaihe, johon vuokratyö sopii. Vuokratyö tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuksia toimeentuloon, työkokemukseen ja työllistymiseen. Opiskelijat puhuivat vuokratyön monipuolisuudesta, kehittymismahdollisuuksista, joustavuudesta sekä vapaudesta myönteisesti. Vuokratyö on helppo sovittaa opintoihin, vapaa-aikaan ja muuhun elämään. Vuokratyö voi olla opiskelijoille sekä vapaaehtoista että vastentahtoista. Vuokratyön merkitykset olivat opiskelijoiden puheissa ristiriitaisia ja limittäisiä; ne vaihtelivat myös opiskelijan omassa puheessa. Ristiriitaisuus liittyy mahdollisesti perinteisen työelämän ja työelämän muutoksen väliseen kulttuuriseen vastakkainasetteluun. Vuokratyöyritykset voisivat viestiä vuokratyöstä opiskelijoiden elämänvaiheen huomioiden, selkeyttää toimintaansa ja pyrkiä huomioimaan erilaiset mieltymykset ja elämäntilanteet. Opiskelijoista monet eivät tee oman alansa työtä vuokratyön kautta, vaikka he ovat loppusuoralla opinnoissaan. Vuokratyöyritykset voisivat tarjota opiskelijoille lisää etenemismahdollisuuksia ja töitä omalle alalle.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Tausta .....	6
1.2	Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja toteutus .....	8
1.3	Tutkielman rakenne .....	10
2	TYÖELÄMÄN MUUTOS, VUOKRATYÖ JA YKSILO .....	12
2.1	Työelämän muutos .....	12
2.1.1	Työn luonteen muuttuminen .....	12
2.1.2	Työuran muutos .....	13
2.2	Vuokratyö .....	15
2.2.1	Mitä vuokratyö on? .....	15
2.2.2	Miksi vuokratyövoimaa käytetään? .....	17
2.2.3	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön .....	19
2.2.4	Vuokratyön haitat .....	21
2.3	Vuokratyöntekijät .....	23
2.3.1	Millaisia vuokratyöntekijät ovat? .....	23
2.3.2	Motiivit vuokratyöntekoon .....	23
2.3.3	Vuokratyön vapaaehtoisuus .....	25
2.3.4	Vuokratyöntekijän työtyytyväisyys .....	26
2.4	Nuorten sukupolvien näkökulma uran muutokseen .....	26
2.5	Teoreettinen viitekehys .....	27
3	METODOLOGIA .....	32
3.1	Tieteenfilosofinen tausta .....	32
3.2	Haastattelut .....	35
3.3	Analyysimenetelmä .....	40
3.4	Eettiset kysymykset .....	51
4	TULOKSET .....	52
4.1	Vuokratyön merkityksellistäminen opiskelijoiden puheissa .....	52
4.2	Vallitsevat diskurssit .....	53
4.2.1	Monipuolisuus ja vaihtelevuus .....	53
4.2.2	Kehittyminen .....	57
4.2.3	Vapaus .....	62
4.2.4	Elämän vakiintuminen .....	68
4.2.5	Toimeentulo .....	73
4.2.6	Helppous .....	76

4.2.7	Yhteenveto vallitsevista diskursseista.....	82
4.3	Vallitsevien diskurssien ristiriitaisuus ja limittäisyys .....	84
4.3.1	Merkitysten ristiriitaisuus .....	84
4.3.2	Merkitysten limittäisyys.....	85
4.3.3	Elämän vakiintuminen ylätasoon diskurssina .....	89
4.4	Marginaaliset diskurssit.....	90
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	95
5.1	Keskeisimmät löydökset.....	95
5.2	Tieteellinen kontribuutio .....	102
5.3	Käytännön implikaatiot .....	107
5.4	Rajoitukset.....	108
5.5	Jatkotutkimusmahdollisuudet.....	111
	LÄHTEET.....	114
	Liite A: Kirjallisuuden teemat.....	121
	Liite B: Haastattelun täydentävät kysymykset.....	128
	Liite C: Aineistolainauksen kerääminen ja luokittelu.....	129
	Liite D: Haastatteluaineiston luokittelut .....	133
	Liite E: Diskurssien suhde kirjallisuuteen .....	139

# LUETTELO KUVIOISTA JA TAULUKOISTA

## KUVIOT

Kuvio 1. Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa, ikäluokka 15–74 .....	7
Kuvio 2. Tutkimusprosessin vaiheet .....	10
Kuvio 3. Vuokratyön kolmikantasuhde .....	15
Kuvio 4. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta rakennettu vuokratyön viitekehys .....	30
Kuvio 5. Tutkimuksen toteutus, menetelmät ja tieteenfilosofinen tausta .....	32
Kuvio 6. Vuokratyön sosiaalisen todellisuuden diskursiivinen rakentuminen .....	52
Kuvio 7. Vuokratyö välivaiheena ja elämän vakiintuminen .....	90
Kuvio 8. Opiskelijoiden vuokratyön merkityksellistämisen ulottuvuudet .....	96
Kuvio 9. Perinteisen työelämän ja työelämän muutoksen kulttuurinen vastakkainasettelu .....	106

## TAULUKOT

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto keskeisimmistä teemoista .....	28
Taulukko 2. Tieteenfilosofiset vaihtoehdot .....	33
Taulukko 3. Haastateltavien kontaktointi huhtikuussa 2016 .....	35
Taulukko 4. Haastattelujen ajankohdat toukokuussa 2016 .....	36
Taulukko 5. Haastateltavien taustatiedot haastattelujärjestyksessä .....	37
Taulukko 6. Haastattelu jaettuna kolmeen osioon .....	38
Taulukko 7. Diskurssianalyysi metodisena lähestymistapana .....	41
Taulukko 8. Analyysin tasojen perustelut tieteellisissä keskusteluissa ja aineiston näkökulmasta .....	42
Taulukko 9. Aineiston analysoinnin toteutuksen vaiheet .....	43
Taulukko 10. Haastatteluaineiston subjektit .....	45
Taulukko 11. Haastatteluaineiston selitykset ja selonteot .....	46
Taulukko 12. Haastatteluaineiston kontekstit .....	47
Taulukko 13. Haastatteluaineiston yhteiskuntatason kulttuuriset oletukset .....	49
Taulukko 14. Tunnistetut merkitysulottuvuudet ja kuusi vallitsevaa diskurssia .....	50
Taulukko 15. Opiskelijoiden vuokratyön diskursiivinen viitekehys .....	83
Taulukko 16. Kielenkäytön vaihtelu haastatteluaineistossa .....	84
Taulukko 17. Vallitsevien diskurssien keskinäisiä päällekkäisyyksiä .....	89
Taulukko 18. Opiskelijan elämäntilanne verrattuna vuokratyön motiiveihin kirjallisuudessa .....	103
Taulukko 19. Kirjallisuuden suhde kuuteen vallitsevaan diskurssiin .....	105

Liitteiden taulukot eivät ole mukana luettelossa.

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tausta

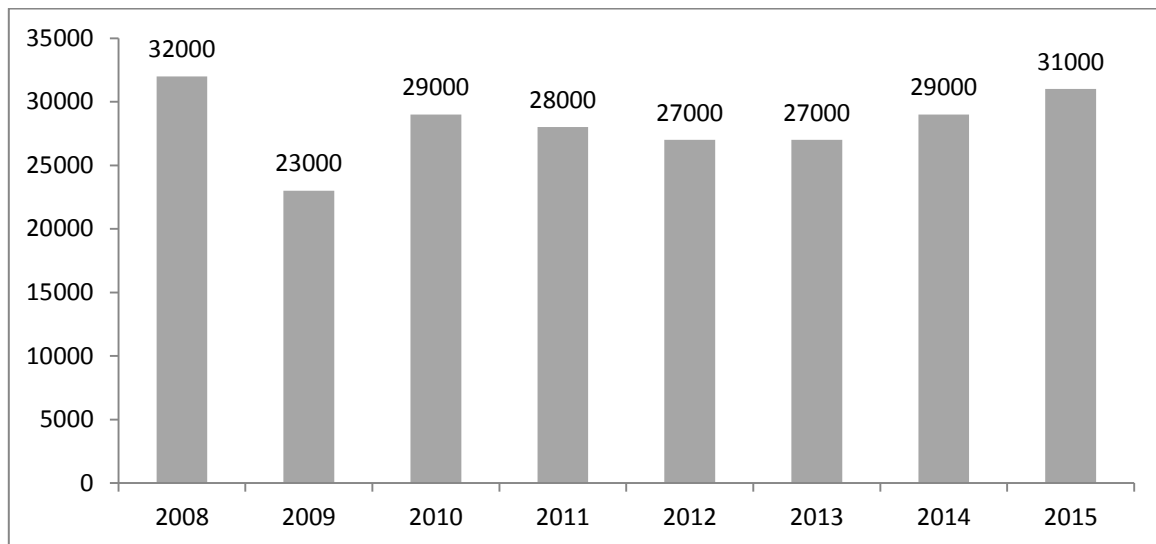
Vuokratyö on viime vuosikymmeninä yleistynyt työn muoto. Sädevirran (2002) mukaan työvoiman vuokraus yleistyi Suomessa 1960-luvulla telakkateollisuudessa, kun yritykset alkoivat lainata työntekijöitä muille saman alan yrityksille. 1970-luvulta eteenpäin työvoiman vuokraus laajentui muille aloille (Sädevirta 2002). Suomessa vuokratyötä alettiin säännellä 1980-luvulla, mutta sääntelystä päätettiin luopua vuonna 1993, minkä jälkeen vuokratyön luvanvaraisuus poistettiin ja työvoimapalvelut vapautettiin kilpailulle (Tanskanen 2011).

1990-luvun alussa vuokratyötä säänneltiin tarkasti myös monissa muissa Euroopan maissa. Vuokratyö voitiin nähdä ennen sääntelyn purkamista laittomaksi esimerkiksi Kreikassa, Italiassa, Espanjassa ja Ruotsissa. Vuokratyön sääntelyä on viimeisen parinkymmenen vuoden aikana purettu Euroopan laajuisesti. Sääntely purettiin esimerkiksi vuonna 2004 Saksassa ja Kreikassa. (Neugart & Storrie 2006.) Ennen sääntelyn purkamista vuokratyöyritysten maine oli huono, minkä seurauksena ne ovat pyrkineet parantamaan mainettaan viime vuosina (Storrie 2002).

Vuokratyöyrityksistä on tullut tärkeitä työmarkkinoiden toimijoita, jotka ovat tunnistanee kasvun mahdollisuuden alallaan (Purcell, Purcell & Tailby 2004). Vuokratyö on yleistynyt huomattavasti Yhdysvalloissa 1980- ja 1990 -luvulla (Segal & Sullivan 1997). Euroopan Unionissa vuokratyö oli 1990-luvulla eniten kasvava epätyypillisen työn muoto (Storrie 2002). Vuokratyöntekijöiden osuus on Nienhüserin ja Matiasen (2006) mukaan korkea esimerkiksi Iso-Britanniassa (4,7 %) ja Alankomaissa (4,5 %), mutta alhainen Kreikassa (0,2 %) ja Tanskassa (0,3 %).

Vuokratyön yleistymiselle on useita syitä. Ofsteadin (1999) mukaan taustalla on määräaikaisten työvoiman kasvanut tarve ja työntekijöiden epätietoisuus työurastaan. Koene, Paaue ja Groenewegen (2004) näkevät, että syynä on vuokratyön sosiaalinen hyväksyminen. Jahn ja Ochel (2007) esittävät, että vuokratyö voidaan nähdä osana laajempaa yksityistämisen trendiä, jossa vapaiden markkinavoimien uskotaan johtavan tehokkaampaan rekrytointiin. Muita mahdollisia syitä ovat esimerkiksi työsuhteturvan muutokset (Neugart & Storrie 2006) ja 1990-luvun lama (Holmlund & Storrie 2002).

Tilastokeskus on kerännyt tietoa vuokratyöntekijöistä työvoimatutkimuksissaan vuodesta 2008 alkaen (ks. Kuvio 1). Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten perusteella Suomessa oli keskimäärin 31 000 vuokratyöntekijää vuonna 2015. Vuonna 2014 vuokratyöntekijöitä oli 29 000. Vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut hieman viime vuosina, mutta pysytellyt tilastokeskuksen mukaan hieman yli prosentissa palkansaajista. Vuokratyö on tässä mielessä suhteellisen marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla.



**Kuvio 1.** Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa, ikäluokka 15–74 (Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015)

Naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet yhtä suurina (Tilastokeskus 2009–2015). Nuorten keskuudessa vuokratyö on yleisempää, 15–24-vuotiaista vajaa neljä prosenttia teki vuokratyötä vuonna 2009 (Tilastokeskus 2009). Vuonna 2012 tämä luku oli noussut viiteen prosenttiin (Tilastokeskus 2012). Suomessa vuokratyötä tehdään yleisimmin tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa (Tilastokeskus 2013, 2014, 2015).

Työelämä on muuttunut työnhaun näkökulmasta. Monet nuoret ja korkeasti koulutetut eivät löydä työpaikkaa. Psykologinen sopimus on muuttunut; yksilön on otettava vastuuta itsestään ja urastaan (Arthur & Rousseau 1996; Baruch 2004; Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson 1996). Suomessa tehdyn työolotutkimuksen perusteella 30 % vuokratyöntekijöistä opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa (Lehto & Sutela 2008). Suomalaiset opiskelijat ovat tämän vuoksi merkittävä kohderyhmä vuokratyön näkökulmasta.

## 1.2 Tutkimuksen tavoite, rajaukset ja toteutus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella vuokratyön merkityksiä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Merkityksillä tarkoitetaan sitä, miten opiskelijat puhuvat vuokratyöstä ja millaisia merkitysulottuvuuksia siihen liittyen tuotetaan. Henkilöstöpalvelualan kautta työllistyminen sisältää vuokratyön ja suorarekrytoinnin. Tässä tutkimuksessa rajaudutaan ainoastaan vuokratyön tarkastelemiseen. Havaintoyksikkönä on opiskelijoiden puheissaan tuottama kulttuurin kirjo. Kulttuuria ja merkitysulottuvuuksia tarkastellaan yksilön puheen kautta. Tutkimuskysymys on:

- Miten opiskelijat merkityksellistävät vuokratyön tekemistä?

Opiskelijoiden näkökulmaa vuokratyöhön ei ole juurikaan tutkittu. Aikaisemmat tutkimukset ovat keskittyneet esimerkiksi siihen miksi vuokratyövoimaa käytetään (esim. Baumann, Mechtel & Stähler 2011; Burgess & Connell 2004; Hirsch & Mueller 2012; Nienhüser & Matiaske 2006), millaiset mahdollisuudet vuokratyön kautta on päästä pysyvään työsuhteeseen (esim. Jahn & Ochel 2007; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2012a), millaisia ongelmia vuokratyössä on (esim. Forde & Slater 2005; Lane, Mikelson, Sharkey & Wissoker 2003; Purcell ym. 2004; Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006), millaisia motiiveja liittyy vuokratyöntekoon (esim. Andersson & Wadensjö 2008; Kroon & Freese 2013), tarkastelleet vuokratyön vapaaehtoisuutta (esim. Isaksson & Bellagh 2002) sekä työtyytyväisyyttä vuokratyössä (esim. De Graaf-Zijl 2005; Lane ym. 2003).

Opiskelijoiden näkökulma työllistymiseen vuokratyön kautta on erilainen verrattuna esimerkiksi työttömyysvaarassa olevien kouluttautumattomien työnhakijoiden näkökulmaan. Heikossa asemassa oleville vuokratyö voi toimia väylänä työelämään (esim. Lane ym. 2003). Asetelma saattaa olla täysin erilainen korkeasti koulutettujen opiskelijoiden osalta. Ei ole täysin selvää mikä vuokratyön arvostus on opiskelijoiden keskuudessa esimerkiksi työkokemuksen näkökulmasta. Joidenkin aikaisempien tutkimusten mukaan vuokratyö saattaa vaikuttaa negatiivisesti tulevaan työhönsä vakituisiin työsuhteisiin verrattuna (esim. Tanskanen 2009).

Tässä tutkimuksessa rakennetaan teoreettinen viitekehys aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuen. Vuokratyön osapuolet ovat vuokratyöyrittäjä, käyttäjäyrittäjä ja työntekijä. Kaikki osapuolet nostetaan viitekehyksessä esiin, mutta pääpaino on työntekijässä. Viitekehyksessä painotetaan kolmea näkökulmaa: i) työelämän näkökulma, jossa korostuu työelämän ja työuran muutoskehitys; ii) vuokratyön näkökulma, johon sisältyvät syyt vuokratyön käyttöön, kosketus



työelämään ja vuokratyön haitat; sekä iii) vuokratyöntekijän näkökulma, joka sisältää motiivit vuokratyöntekoon, vuokratyön vapaaehtoisuuden sekä vastentahtoisuuden käsitteet ja työtyytyväisyyden vuokratyössä. Nuorten sukupolvien näkökulma uran muutokseen sisällytetään viitekehyksessä vuokratyöntekijän näkökulmaan.

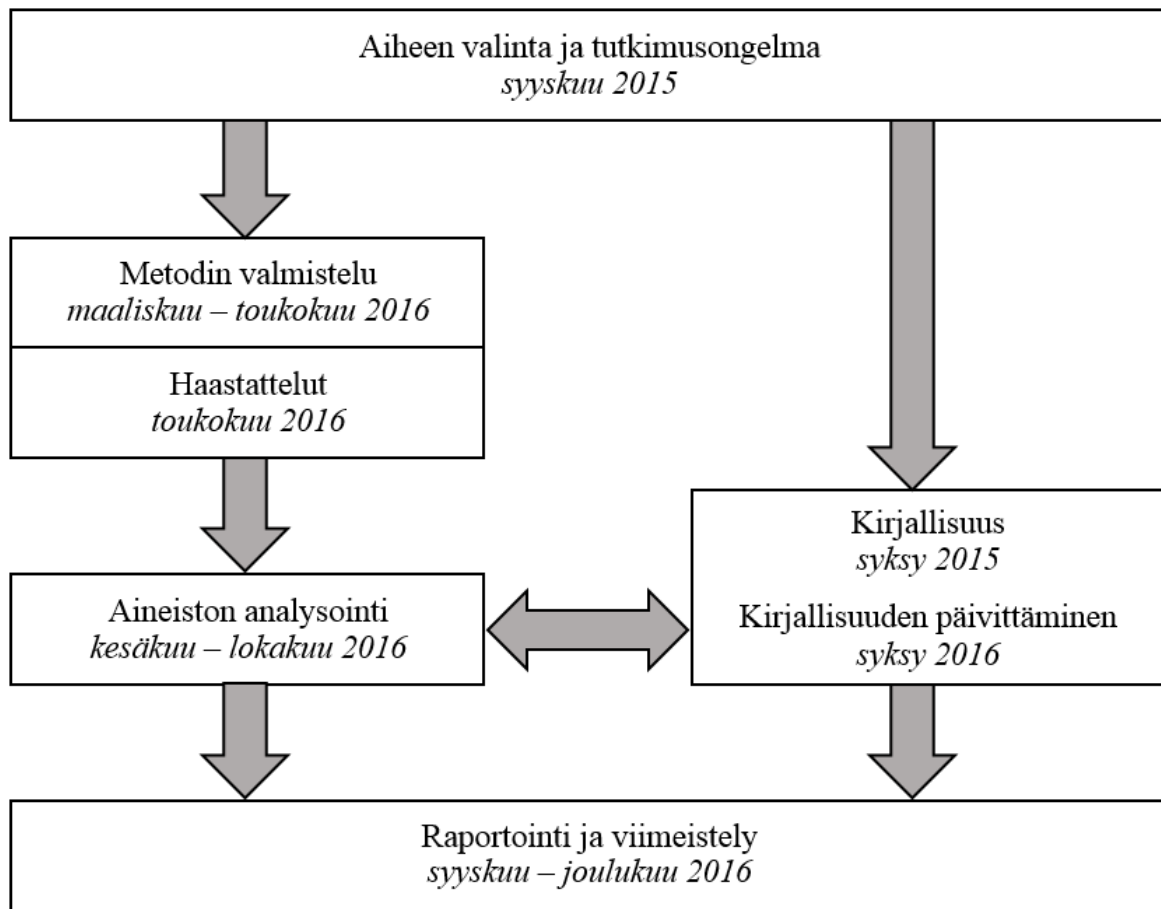
Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat Tampereen yliopiston opiskelijat. Haastatteluihin osallistui yhteensä 20 opiskelijaa ja haastatteluaineistoa kerättiin 20 tuntia 23 minuuttia. Kaikki haastateltavat olivat opintojen aikana vuokratyötä tehneitä opiskelijoita, joista kukaan ei ollut valmistunut haastatteluhetkellä. Haastateltavien joukossa oli opiskelijoita useista eri koulutusohjelmista ja eri vuosikursseilta. Haastateltavat olivat tehneet vuokratyötä useilla eri aloilla: osa oman alan työtä, osa muun alan työtä, osa sekä oman alan työtä että muun alan työtä. Valtaosa haastateltavista oli naisia.

Tämä tutkimus tarkastelee vuokratyötä vuokratyöntekijän näkökulmasta. Vuokratyötä voitaisiin tutkia vaihtoehtoisesti esimerkiksi asiakasorganisaation tai työmarkkinoiden näkökulmasta (Burgess & Connell 2006). Tutkimuksen haastatteluaineisto ei edusta laajaa opiskelijoiden joukkoa; aineisto toimii sen sijaan näytteenä ympäröivästä kielestä ja kulttuurista, jolloin tuloksia ei voida suoraan yleistää Tampereen yliopiston opiskelijoihin tai suomalaisiin opiskelijoihin. Tulokset yleistetään teoreettisen keskustelun avulla. Teoria rajataan pääosin vuokratyötä ja epätyypillisiä työsuhteita tarkasteleviin tutkimusartikkeleihin. Vaihtoehtoinen lähestymistapa olisi esimerkiksi voinut olla ilmiön tarkasteleminen psykologiseen sopimukseen liittyvän teorian näkökulmasta.

Tämä tutkimus on jatkoa kandidaatintyölleni, jonka tein aiheesta ”Opiskelijoiden näkemyksiä vuokratyöstä ja henkilöstöpalvelualasta” syksyn 2014 ja kevään 2015 aikana. Tein kandidaatintyöni kyselytutkimuksena. Kandidaatintyön kyselyaineistoa ei hyödynnetä tässä pro gradu -työssä. Kandidaatintyössä keräämäni aineisto ei tarjonnut riittävän syvällistä kuvaa vuokratyön merkityksestä opiskelijoille, joten tässä pro gradu -työssä olen kyselyaineiston sijaan kerännyt yksityiskohtaisen ja laajan haastatteluaineiston.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimusprosessin vaiheet esitetään seuraavalla sivulla kuviossa 2. Tämä tutkimus aloitettiin syyskuussa 2015, jolloin päätettiin tutkimuksen aihepiiri ja tutkimusongelma. Kirjallisuuden ensimmäinen versio valmisteltiin ennen empiiristä osuutta syksyllä 2015. Kirjallisuuskatsaus perustuu osittain kandidaatintyöni kirjallisuuteen, mutta sitä on laajennettu ja täydennetty tähän työhön sopivaksi. Menetelmä valmisteltiin maaliskoukokuussa

2016. Haastateltavien kontaktointi aloitettiin huhtikuussa 2016, jonka jälkeen haastattelut pidettiin ja nauhoitettiin Tampereen yliopistolla toukokuun alussa 2016.



**Kuvio 2.** Tutkimusprosessin vaiheet

Aineiston analysoinnissa hyödynnetään diskurssianalyysiä. Aineiston analysointi on tehty mahdollisimman yksityiskohtaisella tasolla teemoittelemalla koko haastatteluaineisto luokkiin (ks. Liite D), joiden pohjalta tunnistetaan merkitysulottuvuudet eli vallitsevat diskurssit. Kirjallisuutta täydennettiin aineiston analysoinnin ohella, kun tutkimuksen painopisteet tarkentuivat; kirjallisuutta laajennettiin esimerkiksi vuokratyön tekemisen motiivien osalta. Myös menetelmää muokattiin ja paranneltiin aineiston analysoinnin yhteydessä.

### 1.3 Tutkielman rakenne

Työelämän muutos, vuokratyö ja yksilö -luvussa (Luku 2) esitellään tämän tutkielman teoriatausta. Työelämän muutoksen osalta kuvaillaan lyhyesti työn luonteen muutos ja työuran muutos. Vuokratyön näkökulmassa esitellään mitä vuokratyö on, miksi vuokratyövoimaa käytetään,

millaisen kosketuksen vuokratyö tarjoaa työelämään ja mitä haittoja vuokratyöhön sisältyy. Tämän jälkeen keskitytään vuokratyöntekijöihin: millaisia he ovat, millaisia motiiveja heillä on hakeutua vuokratyöhön, vuokratyön vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden käsitteet sekä vuokratyöntekijän työtyytyväisyys. Kirjallisuuskatsauksen loppupuolella esitetään lyhyt alaluku nuorten sukupolvien näkökulmasta uran muutokseen. Teoriaosuus kokoaa keskeisimmät havainnot teoreettiseksi viitekehykseksi, joka on rakennettu kirjallisuuden teemojen pohjalta (ks. Liite A).

Metodologia-luvussa (Luku 3) keskitytään tieteenfilosofiseen taustaan, aineistonkeruuseen, kuvataan haastateltavien taustatiedot ja haastattelujen toteutus käytännössä (täydentävät kysymykset Liitteessä B), esitellään tutkielman analyysimenetelmä sekä aineiston keräämiseen ja analysointiin liittyvät eettiset kysymykset. Analysointimenetelmänä hyödynnetään diskurssianalyysiä, joka perustuu neljään analyysin tasoon: subjektit, selonteot, konteksti ja yhteiskuntataso. Haastatteluaineisto on eritelty ja luokiteltu analyysimenetelmään perustuen (ks. Liitteet C ja D). Vallitsevien diskurssien tunnistaminen kuvaillaan analyysimenetelmän esittelemisen yhteydessä.

Tulokset-luku (Luku 4) esittää aineistosta tunnistetut kuusi vallitsevaa diskurssia. Vallitsevia diskursseja ovat i) monipuolisuus ja vaihtelevuus, ii) kehittyminen, iii) vapaus, iv) elämän vakiintuminen, v) toimeentulo ja vi) helppous. Vallitsevien diskurssien esittelemisen jälkeen luku tarjoaa opiskelijoiden vuokratyön diskursiivisen viitekehyksen, joka on yhteenveto vallitsevista diskursseista. Yhteenvedon jälkeen luvussa tarkastellaan vallitsevien diskurssien ristiriitaisuutta, niiden välisiä limittäisyyksiä ja esitetään tulkinta elämän vakiintumisesta ylätasoin diskurssina. Luvun lopussa esitellään aineistosta tunnistettuja marginaalisia diskursseja, joiden painoarvo on vallitsevia diskursseja pienempi.

Johtopäätökset-luvussa (Luku 5) esitetään keskeisimmät löydökset, tieteellinen kontribuutio, käytännön implikaatiot sekä rajoitukset ja jatkotutkimusmahdollisuudet. Keskeisimmät löydökset - alaluku vastaa tutkimuskysymykseen; siinä pureudutaan vuokratyön merkityksiin opiskelijoiden puheiden näkökulmasta. Vuokratyön merkitykset esitetään peilaamalla vallitsevia ja marginaalisia diskursseja aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tieteellisen kontribuution osalta vertaillaan opiskelijan elämäntilannetta vuokratyön motiiveihin kirjallisuudessa, esitetään aiemman kirjallisuuden vertailu suhteessa vallitseviin diskursseihin (ks. Liite E) ja havainnollistetaan perinteisen työelämän ja työelämän muutoksen välistä kulttuurista vastakkainasettelua. Käytännön implikaatioissa tarjotaan kehitysehdotuksia vuokratyöyritysten toiminnan kehittämiseksi.

## **2 TYÖELÄMÄN MUUTOS, VUOKRATYÖ JA YKSIÖ**

### **2.1 Työelämän muutos**

#### **2.1.1 Työn luonteen muuttuminen**

Työn luonne on muuttunut huomattavasti viime vuosikymmeninä. Rifkinin (1997) mukaan teknologinen kehitys vähentää mahdollisuuksia tehdä palkkatyötä, koska työn tekee pienempi osa työvoimasta ja osa-aikatyöt yleistyvät. Segal ja Sullivan (1997) näkevät teknologisen kehityksen keskeisenä syynä alhaisempiin työsuhteen joustavuuden kustannuksiin. Blomin (1999) mukaan työttömyyssuhka ja työsuhteen loppumisen riski kiristävät työtahtia, jolloin työajat venyvät ja työsuhteen eduista ollaan valmiita luopumaan. Harvey (2008) kutsuu nykyistä aikakautta uusliberalismin ajaksi, jonka keskeisiä piirteitä ovat sääntelemättömyys, vapaakauppa, työmarkkinoiden segmentoituminen, yksityisen omistusoikeuden korostuminen ja valtion vetäytyminen sosiaaliturvan tarjoajan roolista. Uusliberalistisen työelämän piirteitä ovat Harveyn mukaan työsuhteiden joustavuus, lyhyet työsopimukset, työntekijöiden kohtaama työn epävarmuus sekä työmarkkinoiden sääntelemättömyys.

Työmarkkinat voidaan jakaa työn kysyntään ja työn tarjontaan. Vaihtoehtoiset työjärjestelyt ovat yleistyneet työn kysynnän puolella. Työssä tarvitaan erityisosaamista sen sijaan, että työntekijöitä palkattaisiin yleisiin tehtäviin. Yritykset pyrkivät vastaamaan kuluttajien tarpeisiin entistä tehokkaammin sopeuttamalla työvoiman määrää ja muuttamalla työntekijöiden osaamispohjaa. Erityisesti lyhyen aikavälin henkilöstötarpeet ovat lisänneet tarvetta vuokratyön käytölle. (Lane ym. 2003.) Työn suunnittelun ja työn luonteen muutoksen ansiosta organisaatiot voivat toimia entistä joustavammin. Usein väitetään, että joustavista työmahdollisuuksista on hyötyä sekä työntekijöille että työnantajille, mutta työn joustavuuden kasvun on lisäksi nähty olevan yhteydessä epävarmaan työpaikkaan ja alhaiseen palkkaan. (Torrington, Taylor & Hall 2007, 89.)

Atkinsonin (1985) mallin mukaan organisaatio pyrkii reagoimaan muutoksiin ja epävarmuuteen lisäämällä työvoiman määrällistä ja toiminnallista joustavuutta. Määrällisessä joustavuudessa on kyse työntekijöiden ja työtuntien määrän sopeuttamisesta. Toiminnallinen joustavuus liittyy yrityksen kykyyn organisoida työtehtäviä siten, että ammattitaitoa voidaan hyödyntää useissa eri tehtävissä. Malli jakaa yrityksen työvoiman kolmeen työvoimatyyppiin: ydintyövoima,

reunatyövoima ja ulkoinen työvoima. Ydintyövoimaan sisältyvät yrityksen vakituiset työntekijät. Reunatyövoima ja ulkoinen työvoima sisältävät työntekijöitä, joiden työsuhteiden jatkuvuus ei ole varmaa ja työpaikkojen vaihtuvuus on suuri. Torringtonin ym. (2007, 92) mukaan joustavuuden tarve on johtanut useiden työtehtävien ulkoistamiseen toisille organisaatioille ja edelleen organisaatioiden rajojen hämärtymiseen. Työyhteisön käsite hämärtyy ja työn tekemisen paikat on entistä vaikeampi määritellä (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 195).

Uusia työntöön muotoja kutsutaan epätyypilliseksi työksi. Córdovanin (1986) määrittelyn mukaan epätyypillinen työ ei täytä perinteisen työsuhteen piirteitä, joihin kuuluvat työskentely toisen palveluksessa palkkaa vastaan, työskentely työnantajan tiloissa, yksi työnantaja, työn kokoaikaisuus ja työsuhteen jatkuvuus. Tanskasen (2008a) mukaan epätyypillisen työn muotoihin kuuluvat muun muassa osa- ja määräaikainen työ sekä vuokratyö. Vuokratyö voidaan Tanskasen mukaan nähdä epätyypilliseksi työksi, koska vuokratyö on usein osa- ja määräaikaista, vuokratyöntekijällä on kaksi työnantajaa ja vuokratyötä ei tehdä vuokratyöyrityksen tiloissa.

### **2.1.2 Työuran muutos**

Työura on kertymä työntekijän kokemuksia yhdessä tai useammassa organisaatiossa. Työura on henkilökohtainen, mutta myös yritykset tekevät urasuunnitelmia henkilöstölleen. Ura on identiteetin, luovuuden, haasteiden ja sosiaalisten suhteiden lähde, joten sen merkitys on huomattava yksilön elämän kannalta. (Baruch 2004.) Työurassa korostuu aikaulottuvuus: mitä yksilö on tehnyt aiemmin, mitä tekee nyt ja mitä tulevaisuudessa (Adamson, Doherty & Viney 1998). Yhtäältä epävakaa työelämässä taidot voivat muuttua arvottomiksi, työpaikat voivat hävitä ja työttömyysturva voi heikentyä. Toisaalta työelämän muutoksen ansiosta yksilöllä on entistä enemmän mahdollisuuksia suunnitella uraansa. Mahdollisuudet kehittymiseen, monipuolisiin tehtäviin sekä luovuuteen ovat entistä suuremmat. (Beck 2000.) Ura voi toteutua useassa organisaatiossa, jolloin yksilö on itsenäinen eikä riippuvainen organisaation urasuunnittelusta. Uralla eteneminen ei enää tarkoita yrityksen sisäistä etenemistä. Yksilö on itse vastuussa omasta urakehityksestään. (Arthur & Rousseau 1996; Baruch 2004; Brousseau ym. 1996.)

Työurat ovat muuttuneet huomattavasti viime vuosikymmeninä. Vanhat teoriat lineaarisesta urasta eivät enää vastaa monien kokemusta urasta, joten kirjallisuudessa on kehitelty entistä monipuolisempia uramalleja (Arthur & Rousseau 1996). Perinteisesti työsuhteet 1) ovat staattisia, vakaita ja muuttumattomia; 2) eivät sekoitu henkilökohtaiseen elämään, jolloin työ ja vapaa-aika

ovat selkeästi erotettavissa toisistaan; 3) sisältävät selvät työehdot; 4) ovat lineaarisia ja pitkäkestoisia; sekä 5) ovat vaikeasti korvattavissa toisilla työsuhteilla. Uusissa työsuhteissa työntekijä voi tehdä töitä usealle työnantajalle ja työsuhteet voivat olla sirpaloituneita ja epäselviä. (McLean Parks, Kidder & Gallagher 1998.) Baruchin (2004) mukaan urapolut ovat muuttumassa entistä dynaamisemmiksi, joustavammiksi ja monipuolisemmiksi. Työsuhteet ovat entistä lyhyempiä ja transaktionaalisempia. Uudessa urakäsityksessä voimme valita mihin suuntaan menemme, voimme vaihtaa suuntaa, voimme vaeltaa ja meillä on useampia vaihtoehtoja. Uusilla urapoluilla työntekijöiden tarvitsee olla entistä joustavampia ja omata entistä laajempia taitoja sekä tietoa (Brousseau ym. 1996).

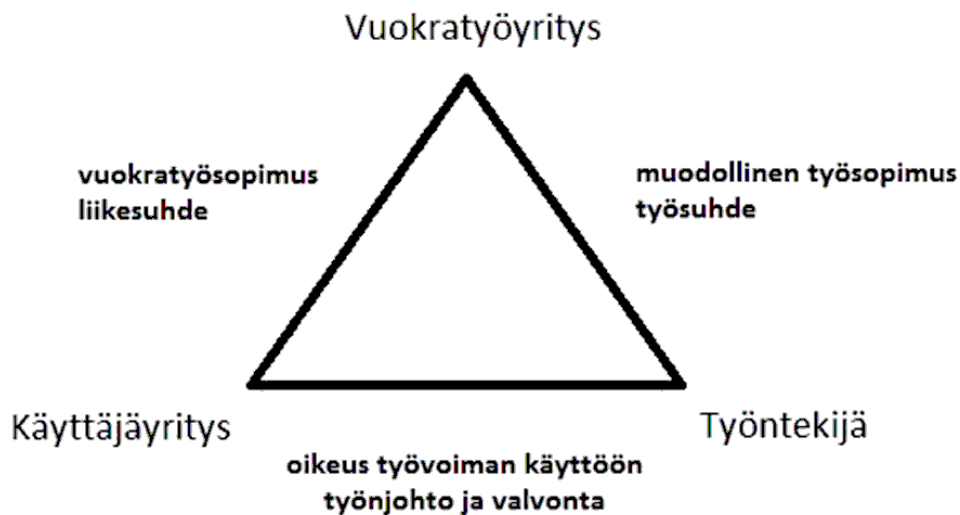
Adamsonin ym. (1998) mukaan työsuhteet lyhentyvät ja uran ennakoiminen on entistä vaikeampaa. Organisaatiot tarjoavat ainoastaan puitteet kehittää omia taitoja, omaa inhimillistä pääomaa sekä työmarkkina-arvoa. Uuden uranäkemyksen mukaan hyvä työkokemus ei ole kehittymistä titteleissä, vaan menestyjillä korostuu kokemuksen monipuolisuus. Työkokemus on sekä pystysuuntaista että vaakasuuntaista eli organisaatioiden välistä. Hyvä työkokemus osoittaa joustamiskykyä ja kykyä liikkua erilaisten toimintojen välillä. Uran katkonaisuus on entistä hyväksyttävämpää, mikäli katkot ovat kehittäneet yksilön kykyjä ja taitoja. (Adamson ym. 1998.) Ura voi vaihdella paikan ja työtehtävien suhteen. Yksilön oma subjektiivinen kokemus uralla menestymisestä voi erota esimerkiksi työnantajien, perheen, kaverien tai yhteiskunnan odotuksista (Sullivan & Arthur 2006).

Vaikka kehityssuunta on kohti työuran monipuolistumista, uran katkonaisuus voi olla haitallista yksilön työuran kannalta. Ferberin ja Waldfogelin (1998) mukaan menneisyyden osa-aikatyökokemus vaikuttaa negatiivisesti nykyisiin tuloihin verrattuna työntekijöihin jotka pysyvät kokoaikaisessa työssä. Osa-aikatöitä tekevillä miehillä oli huomattavasti alhaisemmat tulot verrattuna perinteisessä työsuhteissa työskenteleviin miehiin. Myös osa-aikatöitä tehneet naiset tienasivat vähemmän kuin perinteisessä työsuhteessa olleet, mutta ero oli pienempi. Pedulla (2016) huomasi vastaavasti osa-aikaisen työhistorian haitallisuuden miehille. Hänen havaintonsa osoittavat, että erilaisilla työhistorioilla on seurauksia yksilön uralle, ja seuraukset eroavat työntekijän sukupuolesta riippuen. Sullivanin (1999) mukaan perinteinen urakehitys on huono konsepti, koska se ei sovi naisille, joiden työuraan on tullut tauko lapsen saannin tai kasvattamisen myötä. Lisäksi perinteinen urakehitys ei sovi modernin työelämän kontekstiin.

## 2.2 Vuokratyö

### 2.2.1 Mitä vuokratyö on?

Määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyösuhteet voidaan molemmat luokitella epätyypilliseksi työksi. Ero vuokratyösuhteen ja määräaikaisen työsuhteen välillä on se, että määräaikaisissa työsuhteissa ei ole kolmatta osapuolta eli välittäjää (Baumann ym. 2011). Vuokratyösuhde perustuu työntekijän, vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen kolmikantasuhteeseen, jossa vuokratyöyritys palkkaa työntekijän ja sijoittaa hänet käyttäjäyritykseen (Nienhüser & Matiaske 2006). Kolmikantasuhdetta ja siihen liittyviä suhteita havainnollistetaan seuraavassa kuviossa 3.



**Kuvio 3.** Vuokratyön kolmikantasuhde (muokattu lähteestä Kairinen 1986)

Henkilöstöpalveluyritys voi toimia vuokratyöyrityksenä. Vastuut vuokratyösuhteessa jakautuvat siten, että vuokratyöyritys maksaa palkan, mutta työn sisällön ja ohjeistuksen antaa käyttäjäyritys. (Rautiainen & Äimälä 2007.) Vuokratyöntekijän työnantajana toimii vuokratyöyritys. Käyttäjäyritys eli vuokratyöyrityksen asiakasyritys tekee sopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa työvoiman vuokrauksesta. Vuokratyöntekijä tekee tämän sopimuksen puitteissa työtehtäviä käyttäjäyrityksessä. (Neugart & Storrie 2006.) Käyttäjäyritys maksaa maksun vuokratyön käytöstä vuokratyöyritykselle. Käyttäjäyritys voi halutessaan lopettaa vuokratyösuhteen ilman kustannuksia. Vuokratyösopimuksen loppuessa vuokratyöyritys etsii työntekijälle uutta käyttäjäyritystä. (Baumann ym. 2011.) Vuokratyöyrityksellä ei kuitenkaan ole velvollisuutta etsiä vuokratyöntekijälle uutta työtä (Viitala & Mäkipelkola 2005).

Vuokratyöyrittäjä saa korvausta asiakasyritykseltä ja hoitaa vastineeksi rekrytoinnin, työntekijävalinnan, palkkojen maksamisen sekä lakisääteiset sosiaalimaksut (Van Breugel, Van Olffen & Olie 2005). Vuokratyöyrittäjä korvaa näin ollen osan yrityksen henkilöstöhallinnon työstä (Burgess & Connell 2006). Vuokratyöyrittäjä voi tarjota vuokratyöntekijälle myös työsuhde-etuja, kuten esimerkiksi työterveydenhuoltopalvelut. Vuokratyöpalveluja tarjoavat yritykset laskuttavat asiakasyrityksiltä vuokratyöntekijöiden palkan ja työnantajamaksujen lisäksi korvauksen tarjotusta vuokrauspalvelusta. (Viitala ym. 2006.) Henkilöstöpalvelualan yrityksen täytyy laskuttaa ylimääräistä, jotta se voi kattaa välilliset kustannuksensa, markkinointikustannuksensa ja rekrytointikustannuksensa. Lisäksi henkilöstöpalvelualan yritykselle voi syntyä kustannuksia mahdollisesta vuokratyöntekijöiden kouluttamisesta. (Segal & Sullivan 1997.)

Tutkimusten mukaan vuokratyö ei usein ole sisällöllisesti haastavaa työtä ja vuokratyöntekijät työskentelevät harvoin korkean ammattitaidon työssä. Vuokratyö ei myöskään perinteisesti ole tietotyötä ja vuokratyöntekijät ovat harvoin esimiesasemassa. (Tanskanen 2009; Tanskanen 2012b.) Vuokratyöntekijöiden joukossa on tästä huolimatta osaamiseltaan ja kokemukseltaan eritasoisia henkilöitä. Korkean osaamisen vuokratyöntekijät ovat spesialisteja, joilla on toimialakohtaista osaamista. Vuokratyöyrittäjä voi tarjota spesialisteille uraohjausta ja mahdollisuuden siirtyä asiakasyritykseltä toiselle. Korkean osaamisen työntekijät voivat laajentaa osaamisportfoliotaan kerryttämällä kokemusta useammassa eri asiakasyrityksessä. Erityisosaamista omaaville vuokratyöntekijöille vuokratyö voi olla hyvä väylä tarjota omaa osaamista useammalle asiakasyritykselle. Vuokratyö on asiantuntijoille hyvä tapa löytää suurimmat tarjoajat ja itseä miellyttävä joustavuuden taso. (Purcell ym. 2004.)

Vuokratyösuhteessa vastuut ja sitoutuminen määrittyvät monimutkaisemmiksi kuin perinteisissä työsuhteissa. Vuokratyöntekijöillä voidaan nähdä olevan kaksi eri sitoutumisen kohdetta, vuokratyöyrittäjä ja käyttäjäyrittäjä (Gallagher & McLean Parks 2001). Burgessin ja Connellin (2006) mukaan ei ole selvää kuka on vuokratyöasetelmassa vastuussa vuokratyöntekijästä ja mihin vuokratyöntekijän sitoutuminen ja lojaalisuus kohdistuu. McClurg (1999) huomasi vuokratyöntekijän sitoutumisen olevan vahvempaa vuokratyöyrittäjästä kohtaan kuin sitoutumisen asiakasyrittäjästä kohtaan. Sitoutuneilla vuokratyöntekijöillä on vähemmän taipumusta vaihtaa vuokratyöyrittäjästä tai käyttäjäyrittäjästä (Slattery, Selvarajan & Anderson 2006).



### 2.2.2 Miksi vuokratyövoimaa käytetään?

Suurin syy vuokratyövoiman käytölle on usein sen tarjoama joustavuus käyttäjäyritykselle (Burgess & Connell 2004; Hirsch & Mueller 2012; Nienhüser & Matiaske 2006; Ward, Grimshaw, Rubery & Beynon 2001). Segalin ja Sullivanin (1997) mukaan joustavuuden lisäämisen trendi ei johdu suuremmasta joustavuuden tarpeesta, vaan alentuneista joustavuuden kustannuksista. Joustavuuden tarpeen lisäksi vuokratyövoiman käytölle on useita muita syitä. Houseman, Kalleberg ja Erickcek (2003) mainitsevat kolme syytä vuokratyövoiman käytölle: 1) vuokratyö on nopea tapa saada työvoimaa, 2) vuokratyöntekijöiden alhaisemmat palkat mahdollistavat kustannuksissa säästämisen ja 3) vuokratyön kautta yritys voi vähentää epäpätevän työntekijän palkkaamisen riskiä.

Saksassa tehdyn tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä käytettiin seuraavista syistä: väliaikainen tarve (esim. kausitarpeet, kysyntähuiput), nopea työntekijöiden saatavuus, taloudellinen epävarmuus, potentiaalisten tulevien työntekijöiden seulonta pysyviin työsuhteisiin, rekrytointi- ja irtisanomiskustannuksissa säästäminen sekä vaikeus saada tarvittavaa osaamista perinteisten työmarkkinoiden kautta (Hirsch & Mueller 2012). Vuokratyöntekijöitä voidaan hyödyntää edellä mainittujen syiden lisäksi poissaolojen korvaamiseen. Storrien (2002) useita maita tarkasteleva tutkimus osoitti, että vuokratyöntekijöitä käytetään korvaamaan poissaolevia työntekijöitä. Kyseisen tutkimuksen perusteella tämä on yksi tärkeimmistä syistä vuokratyön käyttöön.

Ward ym. (2001) tutkivat vuokratyön käyttöä pankkialalla ja tietoliikennealan yrityksessä. Heidän tutkimuksensa mukaan useat tekijät vaikuttivat yrityksen päätökseen käyttää vuokratyövoimaa. Osa yrityksistä pyrki vähentämään työvoiman kustannuksia ja lisäämään työntekijöiden määrällistä joustavuutta. Osa yrityksistä pyrki parantamaan rekrytointiaan ja edistämään pysyvien työntekijöidensä työn varmuutta ottamalla vuokratyöntekijöitä. Anderssonin ja Wadensjön (2008) mukaan vuokratyön käyttö mahdollistaa kustannussäästöjä rekrytoinnin kustannuksissa. Työpaikkojen mainostaminen, haastattelujen järjestäminen ja työhön perehdytys maksavat yrityksille ja toimivat esteinä erityisesti, mikäli yritys tarvitsee työntekijää lyhytaikaiseen työsuhteeseen. (Andersson & Wadensjö 2008.)

Vuokratyö mahdollistaa käyttäjäyritykselle alhaisemmat henkilötöykustannukset ja alhaisemmat vakuutuksiin liittyvät kustannukset (Golden 1996). Vuokratyövoiman ansiosta käyttäjäyritys voi vähentää omaa hallintoa ja sen kustannuksia (Biggs, Burchell & Millmore 2006; Houseman 2001). Vuokratyöyrityksen toiminnan on todettu olevan kustannustehokkaampaa asiakasyrityksen

toimintaan verrattuna. Vuokratyötoimialalla on mahdollisuus kohdistaa rekrytointikustannukset useammalle onnistuneelle rekrytoinnille, jolloin kustannukset ovat pienemmät asiakasyritykseen lähetettyä työntekijää kohden. Vuokratyöyritykset voivat vastaavasti vähentää koulutuksen kustannuksia asiakasyritykseen lähetettyä vuokratyöntekijää kohden. Tämän vuoksi yhä useammat vuokratyöyritykset erikoistuvat myös työntekijöiden kouluttamiseen. (Segal & Sullivan 1997.)

Välitystoimistot yhdistävät väliaikaisia töitä kokovuotisiksi työpaikoiksi. Monissa tapauksissa työnantajalla voi olla tarvetta työlle ainoastaan muutamien tuntien ajan päivää kohden tai parille päivälle viikossa. Työnvälitysyrityksillä on lisäksi paremmat valmiudet etsiä oikeat taidot omaavia ihmisiä. Oikeiden henkilöiden löytäminen voi olla vaikeaa erityisesti pienille yrityksille. (Andersson & Wadensjö 2008.) Neugart ja Storrie (2006) tarkastelivat vuokratyöyritysten kykyä välittää työntekijöitä työmarkkinoilla. He näkevät vuokratyöyritysten yleistymisen takana paremman kyvyn välittää työntekijöitä työpaikkoihin. Sääntelyn väheneminen ja internet mahdollistavat työpaikkojen tehokkaamman kohdentamisen välittäjäorganisaation kautta. (Neugart & Storrie 2006.) Vuokratyö ei kuitenkaan ole paras ratkaisu kaikissa tilanteissa. Joissain tilanteissa vuokratyöyritys ei onnistu tarjoamaan asiakasyritykselle soveltuvia työntekijöitä (Purcell ym. 2004).

Aikaisempien tutkimusten perusteella irtisanomissuojan olemassaolo on yksi syy vuokratyön yleistymiselle. Baumannin ym. (2011) mukaan epätyypilliset työjärjestelyt mahdollistavat perinteisen työsuhteen työsuhdeturvan kiertämisen. Heidän mukaansa työsuhdeturva lisää kysyntää vuokratyöyritysten tarjoamille palveluille, jolloin vuokratyöyritykset voivat nostaa vuokratyön hintaa ja tehdä suurempaa voittoa. Myös Autor (2003) ja Miles (2000) mainitsevat lait ja kollektiivisen mielipiteen, jotka hankaloittavat työpaikkojen vähentämistä perinteisissä työsuhteissa. Asiasta ei kuitenkaan ole tieteellistä konsensusta. Neugart ja Storrie (2006) ovat eri mieltä irtisanomissuojan olemassaolon vaikutuksesta vuokratyön yleistymiseen.

Vuokratyöntekijöiden henkisen pääoman asettamia rajoitteita on korostettu aiemmissa tutkimuksissa. Autorin (2003) tutkimus osoitti, että korkean irtisanomissuojan vallitessa yritykset panostavat pysyviin työntekijöihinsä ja teettävät vuokratyöntekijöillä töitä, jotka eivät vaadi yrityksen omaan toimintaan liittyvää osaamista. Segal ja Sullivan (1997) korostavat väliaikaisten työntekijöiden osaamisen merkitystä. Yrityskohtaisia taitoja vaativat työt eivät sovi väliaikaisille työntekijöille. He kuitenkin toteavat standardoinnin vähentävän yrityskohtaisen osaamisen tärkeyttä erityisesti toimistotyössä ja teknillisiä taitoja vaativassa työssä. He mainitsevat esimerkkinä

tekstinkäsittelyohjelmistot ja niihin liittyvän osaamisen. Useat yritykset käyttävät samoja tekstinkäsittelyohjelmistoja, jolloin uusille työntekijöille riittää pienempi koulutuksen määrä.

Segalin ja Sullivanin (1997) mukaan yritykselle voi olla edullisempaa palkata väliaikaisia työntekijöitä. He esittävät kysymyksen miksi yritykset palkkaavat tästä huolimatta lähinnä pysyviä työntekijöitä. Tähän kysymykseen vastauksena he antoivat vuokratyöntekijöiden alhaisemman tuottavuuden pysyviin työntekijöihin verrattuna. Hirsch ja Mueller (2012) tutkivat syitä vuokratyön käytölle saksalaisissa yrityksissä. He huomasivat, että vuokratyön käyttö lisää yrityksen mahdollisuuksia määrälliseen joustavuuteen ja potentiaalisten työntekijöiden seulomiseen, mutta vuokratyöntekijöiden käyttö vähentää yrityskohtaista inhimillistä pääomaa ja tämä voi vaikuttaa negatiivisesti yrityksen tuottavuuteen. Tutkimus osoitti, että liian vähäinen ja liian suuri vuokratyöntekijöiden määrä vähensi yrityksen tehtaiden tuottavuutta.

Vuokratyötä voidaan käyttää myös tilanteissa, joissa työntekijöiltä tarvitaan erityisosaamista (Hall 2006). Erityisesti pienillä yrityksillä voi teknologisen kehityksen myötä olla vaikeuksia säilyttää kaikkea tarvittavaa osaamista. Näissä tapauksissa vuokratyöyritykset voivat tarjota spesialisteja, jotka tarjoavat tiettyä erityisosaamista useammalle yritykselle. (Segal & Sullivan 1997.) Tutkimusten mukaan näiden specialistien käyttö vuokratyön kautta voi olla kustannustehokkaampaa pysyvien työntekijöiden palkkaamiseen verrattuna (Hirsch & Mueller 2012). Purcell ym. (2004) esittämässä case-tapauksessa tietotekniikka-alan yritys hyödynsi vuokratyöntekijöitä kolmesta syystä: 1) saadakseen käyttöönsä vanhentunutta osaamista, mikä oli tarpeen vanhemman teknologian yhteydessä, 2) hankkiakseen korkeaa osaamista jonka saatavuus oli rajoitettua ja 3) lisätäkseen henkilöstömääränsä joustavuutta heilahtelevilla markkinoilla.

### **2.2.3 Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön**

Vuokratyössä kosketus työelämään voidaan nähdä heikommaksi kuin perinteisissä työsuhteissa, mutta vuokratyö voi mahdollisesti toimia väylänä vakituiseen työhön. Tanskasen (2012b) Suomea koskevien tutkimustulosten perusteella vuokratyöntekijöiden työsuhde oli muihin työntekijöihin verrattuna useammin määräaikainen ja vuokratyöntekijöiden työsuhteet olivat lyhyempiä kuin muiden työntekijöiden työsuhteet. Cohanyn (1998) mukaan vuokratyö koetaan usein välivaiheeksi ennen pysyvää työsuhdetta ja parempaa tulevaisuutta. Kirkpatrickin ja Hoquen (2006) tutkimustulosten mukaan suuri osa vuokratyöntekijöistä koki vuokratyön välivaiheeksi ennen vakituista työtä. Viitala ja Mäkipelkola (2005) huomasivat, että vuokratyöntekijät tekivät työnsä

huolellisesti ja hyvin, koska he uskoivat sen auttavan rekrytoitumista asiakasyritykseen. Vuokratyö koettiin keinoksi oman aseman parantamiseen työmarkkinoilla. Vuokratyön koettiin parantavan myös mahdollisuuksia tulla rekrytoiduksi muihin yrityksiin. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Työnvälitys tarjoaa väylän luoda suhteita työnantajiin ja parantaa mahdollisuutta pysyvän työpaikan löytämiseen (Andersson & Wadensjö 2008). Noin viidesosa saksalaisyrityksistä kokee vuokratyön tärkeäksi potentiaalisten työntekijöiden seulonnan välineeksi (Hirsch & Mueller 2012). Vuokratyö voi näin ollen toimia väylänä työelämään ja pysyvään työsuhteeseen. Segal ja Sullivan (1997) toteavat vuokratyöntekijänä olemisen paremmaksi vaihtoehdoksi kuin kaoottisen työmarkkinan, jossa yritykset palkkaisivat väliaikaisia työntekijöitä suoraan. Toimiva vuokratyömarkkina vähentää heidän mukaansa väliaikaisten työntekijöiden työttömyysriskiä ja lisää heidän mahdollisuuksiaan saada työhön liittyvää koulutusta. (Segal ja Sullivan 1997.) Työttömien mukaan ottaminen työvoimaan vuokratyön kautta on jopa ollut viranomaisten agendana (Jahn & Ochel 2007).

Vuokratyöntekijät ovat vähemmän kiinnittyneitä työmarkkinoihin kuin muut työntekijät ja heidän riskinsä jäädä työttömäksi on muita työntekijöitä suurempi (Segal & Sullivan 1997). Lane ym. (2003) kuitenkin huomasivat, että vuokratyön haitallisuus riippuu työntekijälle tarjolla olevista vaihtoehdoista. Vuokratyön todetaan olevan paljon parempi vaihtoehto kuin työttömyys ja vuokratyöntekijöillä on tutkimustulosten perusteella kaksinkertainen mahdollisuus siirtyä vakituiseen työhön työttömiin verrattuna. Lisäksi tutkimuksessa huomattiin, että työttömyysriski kohdistui erityisesti vähän koulutettuihin työntekijöihin, joille työttömyys saattaa olla todennäköisempi vaihtoehto, elleivät he työskentelisi vuokratyön kautta. (Lane ym. 2003.)

Vuokratyöntekijät voivat työssä ollessaan kehittää inhimillistä pääomaa ja luoda kontakteja, jotka mahdollistavat myöhemmin pysyvän työsuhteen (Jahn & Ochel 2007). García-Pérezin ja Muñoz-Bullónin (2005) tutkimuksen perusteella vuokratyö auttoi korkean osaamisen omaavia pääsemään vakituiseen työsuhteeseen, mutta näin ei ollut matalan ammattitaidon omaavien tapauksessa. Vastaavia tuloksia ovat saaneet Hopp, Minten ja Toporova (2016), joiden mukaan vuokratyö voi toimia väylänä pysyvään työsuhteeseen kyvykkäille työntekijöille, mutta muille vuokratyö on huono väylä pysyvään työhön. Joidenkin tutkimusten mukaan vuokratyö on harvoin väylä pysyvään työsuhteeseen (Kvasnicka 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012a).

Suoraan yritykselle määräaikaisella työsuhteella työskentelevillä on suurempi todennäköisyys työsuhteen vakinaistamiseen verrattuna vuokratyön kautta yritykseen tullesiin (Amuedo-Dorantes,

Malo & Muñoz-Bullón 2008). Givordin ja Wilnerin (2014) tutkimustulosten perusteella määräaikaisten työsuhteiden väylä työelämään kuin vuokratyö. Tutkimus tarkasteli määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyösuhteiden Ranskassa. Määräaikaisten työsuhteiden käytetään useammin potentiaalisten työntekijöiden seulontaan, jolloin vakituiseen työhön pääseminen on varmempaa. Booth, Francesconi ja Frank (2002a) huomasivat tutkimuksessaan, että määräaikaisten työsuhteiden väylä työelämään.

#### **2.2.4 Vuokratyön haitat**

Vuokratyöntekijöillä on usein huonompi palkka, huonommat työedut sekä suurempi työn epävarmuus kuin vakituisilla työntekijöillä (Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997). Tanskanen (2012c) Suomea tarkasteleva tutkimus näytti, että vuokratyöntekijät saavat noin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät. Myös Lane ym. (2003) huomasivat, että Yhdysvalloissa vuokratyöntekijöiden tulot olivat pienempiä kuin perinteisissä työsuhteissa, mutta he tunnistivat yhden ryhmän jossa tulot olivat suuremmat vuokratyössä: työttömyysriskissä olevat työntekijät. Tämä ero ei heidän tutkimuksessaan kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävä. Perinteisessä työsuhteessa voi tienata keskimäärin lähes kolmanneksen enemmän kuin vuokratyösuhteessa (Lane ym. 2003), mutta vuokratyöntekijöiden palkkaeron on havaittu pienentyvän vuokratyökokemuksen karttumisen myötä (Jahn & Pozzoli 2013). Vuokratyösuhteissa työntekijöille ei usein tarjottu sairausvakuutusta tai eläke-etuuksia (Lane ym. 2003). Myös Segal ja Sullivan (1997) huomasivat, että vuokratyöntekijöillä on harvoin pääsy sairausvakuutuksen piiriin.

Tanskanen (2008a) huomasi, että vakituiset työntekijät eivät kohtele vuokratyöntekijöitä työyhteisön osana. Tämän seurauksena voi olla, että vuokratyöntekijöitä ei haluta opastaa työssä, heille ei puhuta kahvitauoilla ja heitä kohdellaan muutenkin alempiarvoisesti. Viitalan ym. (2006) tutkimus osoitti, että vuokratyöntekijät eivät joissain tapauksissa saa osallistua työpaikan kokouksiin tai yhteisiin tapahtumiin. Kalliomäki-Levannon, Lindströmin, Kivimäen ja Länsisalmen (1998) tutkimus suomalaisessa päivittäistavarakaupassa tarkasteli vuokratyöntekijöiden paikantumista työyhteisöön. Tutkimuksen mukaan epävarmuus vaikuttaa koko työyhteisöön ja edelleen vuokratyöntekijöiden yksityiselämään. Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela (2005) havaitsivat epävarmuuden työn kestosta olevan keskeinen tekijä. Lisäksi heidän mukaan heikko kosketus työyhteisöön oli vuokratyöntekijöille raskasta. Cochrane ja McKeown (2015) sekä Burgess ja Connell (2006) havaitsivat myös vuokratyöntekijän huonon kosketuksen työyhteisöön.

Vuokratyöntekijöiden on havaittu olevan ongelmallisia sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Viitalan ja Kantolan (2016) mukaan vuokratyöntekijät aiheuttavat jännitteitä sosiaalisissa suhteissa työpaikoilla. Heidän tutkimuksessaan huomattiin myös, että vuokratyöntekijät eivät saa tärkeitä tietoja, jotka ovat olennaisia sosiaalisen pääoman kasvattamisessa. Vuokratyöntekijöiden negatiivista vaikutusta työyhteisöön kuvaa hyvin Purcell ym. (2004) esittämä case-esimerkki. Heidän case-tapauksessaan vuokratyöntekijät aloittivat työnsä puhelinkeskuksesta puutteellisesti koulutettuina ja heiltä odotettiin onnistunutta työskentelyä pysyvän henkilöstön rinnalla ensimmäisestä päivästä alkaen. Useimmat vuokratyöntekijöistä olivat yrityksessä vain pari viikkoa, mutta heidän tarvitsi tästä huolimatta sisäistää yrityskohtaista tuote- ja palvelutietoa. Yrityksen työyhteisön ongelmat liittyivät erityisesti tiimityöhön ja sosiaalisten suhteiden rakentumiseen vuokratyöntekijöiden kanssa. Monet pysyvistä työntekijöistä jättivät työpaikan ja yrityksen tarjoaman palvelun laatu kärsi huomattavasti. Esimerkki osoitti sen, että jopa alhaista ammattitaitoa vaativa puhelinkeskustyö vaati yhteisöllistä toimintaa kuten tiimityötä ja organisaatiokohtaista osaamista yrityksen asiakkaista, tuotteista ja prosesseista. (Purcell ym. 2004.)

Vuokratyöntekijöillä on suurempi työttömyysriski vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Vuokratyöntekijät ovat myös taloudellisesti heikommassa asemassa perinteisiin työntekijöihin verrattuna, koska heillä on suurempi todennäköisyys joutua työttömäksi kuin vakituisilla työntekijöillä. (Segal & Sullivan 1997.) Työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen määräaikaisten työsuhteiden kautta ei tulisi olla toivottavaa, koska kyseiset työt ovat usein huonoja töitä, joilla on seurauksia työntekijän pitkän aikavälin urakehitykseen (Booth, Dolado & Frank 2002b). Hajanaisen työhistorian haitallinen vaikutus uraan on huomattu myös muissa aiemmissa tutkimuksissa (Ferber & Waldfogel 1998; Pedulla 2016). Lisäksi vuokratyöntekijät kokevat hallitsemattomuuden tunnetta työhön ja työn varmuuteen (Cochrane & McKeown 2015). Vuokratyön tekeminen on negatiivisesti yhteydessä sosiaaliseen hyvinvointiin ja yhteiskuntaan kuulumisen kokemukseen (Gundert & Hohendanner 2014). Tutkimuksissa on myös huomattu, että väliaikaisilla työntekijöillä on 50 prosenttia suurempi riski kokea masennusta kaksi vuotta väliaikaisen työsuhteen jälkeen kuin väestössä keskimäärin (Quesnel-Vallée, DeHaney & Ciampi 2010).

Tanskanen (2009) huomasi, että vuokratyöntekijät jäävät usein yrityksen tai työryhmän tulospalkkauksen ulkopuolelle ja tämän lisäksi he eivät välttämättä pääse yrityksen järjestämään koulutukseen. Samassa tutkimuksessa huomattiin, että vuokratyö ei tarjoa hyviä uramahdollisuuksia ja mahdollisuuksia oppia sekä kehittyä. Lisäksi vuokratyöntekijöillä todettiin harvoin olevan

mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä toteutukseen. Viitalan ja Kantolan (2016) mukaan erilaiset säännöt vuokratyöntekijöille voivat aiheuttaa hämmennystä työpaikalla.

## **2.3 Vuokratyöntekijät**

### **2.3.1 Millaisia vuokratyöntekijät ovat?**

Burgessin ja Connellin (2006) mukaan vuokratyöntekijöillä on monia eroavaisuuksia taitojen, demografisen taustan ja vuokratyöhön hakeutumisen syiden suhteen. Tanskasen (2009; 2012b) tutkimusten perusteella vuokratyöntekijöillä on harvoin korkea koulutus ja moni heistä ei työskentele korkean ammattitaidon tietotyössä. Forde ja Slater (2006) huomasivat vastaavasti, että vuokratyö ei kytkeydy korkean osaamisen tietotyöhön. Lanen ym. (2003) mukaan vuokratyöntekijät ovat vähiten koulutettu työntekijäryhmä.

Andersson ja Wadensjö (2008) tarkastelivat työnvälitystä Ruotsissa maahanmuuttajien näkökulmasta. Ulkomaalaistausta oli yhteydessä vuokratyön tekemiseen. Lisäksi heidän mukaan naiset ovat miehiä useammin töissä työnvälitysyrityksen kautta, todennäköisyys vuokratyön tekemiseen vähenee iän karttumisen myötä ja koulutustaso on negatiivisesti yhteydessä vuokratyön tekemiseen. Nienhüser ja Matiaske (2006) esittivät, että useissa maissa kuten Iso-Britanniassa, Alankomaissa ja Kreikassa enemmistö vuokratyöntekijöistä on miehiä. Poikkeuksena he mainitsevat Skandinavian, jossa suurin osa vuokratyöntekijöistä on naisia. Heidän mukaan vuokratyöntekijät ovat nuoria suhteessa muihin työntekijöihin, yleensä alle 35-vuotiaita.

Työelämän ja elämäntavan pirstaloituminen johtaa moniin elämäntilanteisiin ja monenlaisiin työsuhteisiin, minkä vuoksi ryhmiä ei ole usein mielekästä tarkastella yhtenä joukkona (Silla, Gracia & Peiró 2005). Vuokratyöntekijöihin sisältyvät alaryhmät voivat kokea vuokratyön eri tavoin. Aikaisempien tutkimusten perusteella esimerkiksi opiskelijat ja kotiäidit saattavat tehdä vuokratyötä mielellään, sillä se soveltuu heidän elämäntilanteeseensa (Viitala ym. 2006).

### **2.3.2 Motiivit vuokratyöntekoon**

Aikaisemmat tutkimukset ovat korostaneet työelämän laadun moniulotteisuutta (Guillén & Dahl 2009; Kalleberg, Reskin & Hudson 2000). Taustoiltaan erilaiset ihmiset arvostavat eri asioita (ks. Järvensivu ym. 2014; Lyons, Ng & Schweitzer 2014; Parry & Urwin 2011). Työntekijän työhyvinvointia ei määritä työsuhteen tyyppi, vaan kyseisen työsuhteen mieleisyys työntekijälle

(Connelly & Gallagher 2004). Työn epävarmuus korostuu, kun yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen varmuuden välillä on ristiriita (Jacobson & Hartley 1991). Määräaikaisten työntekijöiden joukossa on niitä, jotka eivät koe töiden määräaikaaisuutta ja epävarmuutta negatiivisesti (Saloniemi 2000). Osa vuokratyöntekijöistä arvostaa työssään joustavuutta (Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson, Gruys & Sackett 1998; Hall 2006). Vuokratyön koettuja hyötyjä ovat mahdollisuus vaihtelevuuteen, kokemukset useista työpaikoista, uusien ihmisten tapaaminen, joustavuus sekä mahdollisuus valita työajankohdat (Cochrane & McKeown 2015). Vuokratyöntekijä saattaa arvostaa työssään mahdollisuutta kokeilla erilaisia työpaikkoja ja mahdollisuutta etsiä sopivaa vakituista työtä (Hall 2006).

Anderssonin ja Wadensjön (2008) mukaan ihmiset voivat haluta työskennellä vuokratyön kautta, koska se tarjoaa joustavia työmahdollisuuksia työaikojen suhteen sekä mahdollistaa entistä paremman opiskelun ja työn yhteensovittamisen. Lisäksi he toteavat, että vuokratyö voi tarjota hyvän ympäristön työ- ja perhe-elämälle ja mahdollisuuden työpaikkojen vaihtamiseen. Kroon ja Freese (2013) esittävät kaksi vuokratyön tekemisen motiivia. Ensiksi, vuokratyötä tekemällä halutaan kerryttää työkokemusta ja siirtyä vakituiseen työhön. Toiseksi, vuokratyöntekijää voi kiinnostaa työn vapaa luonne ja paremmat mahdollisuudet päättää itse työnteostaan, koska heidän ei tarvitse sitoutua tiettyyn työhön tai työpaikkaan. Marler, Barringer ja Milkovich (2002) huomasivat, että kokemusta ja taitoja kerryttävät yksilöt suosivat väliaikaisia ja vaihtelevia työsuhteita. Toisin sanoen yksilöt haluavat vapautta ja tarjoavat osaamistaan useammalle työnantajalle lisätäkseen työllistymismahdollisuuksiaan.

Reillyn (2001) mukaan halu kehittää työelämässä tarpeellisia taitoja, perhe-elämän sovittaminen työn kanssa, halu helpottaa elämäntyyliä, uramahdollisuuksien parantaminen ja taitojen syventäminen, pysyvään työhön pyrkiminen ja työnantajan testaaminen voivat toimia motiivina työntekijän haluun työskennellä joustavassa työsuhteessa. Torrington ym. (2007, 95–97) korostavat työelämän ja vapaa-ajan sovittamisen hyötyjä. Työn joustavuuden mahdollisuuksien on nähty olevan yhteydessä korkeampaan työmoraliin, lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen ja alhaisempiin poissaoloihin erityisesti suunnittelemattomien poissaolojen osalta. Heidän mukaan 47 prosenttia työntekijöistä, joilla ei ole joustavaa työaikaa, haluaisi työskennellä joustavasti. Casey ja Alach (2004) huomasivat tutkimuksessaan, että monet naiset suosivat vuokratyötä, koska se on joustavaa ja sovitettavissa perhe-elämään ja muuhun elämään, esimerkiksi urheiluharrastuksiin, poliittiseen toimintaan, opiskeluun tai vapaaehtoistyöhön.



Tan ja Tan (2002) tutkivat singaporelaisten nuorten syitä vuokratyön tekemiseen. Tutkimuksessa huomattiin, että useita vuokratyöntekijöitä kiinnostaa itsensä kehittäminen, työkokemus ja uudet taidot. He toteavat, että monet vuokratyöntekijät ovat opiskelijoita ja kotiäitejä, jotka pääsevät vuokratyön kautta työmarkkinoille oppimaan työelämätaitoja. Kirkpatrick ja Hoque (2006) tarkastelivat julkisen puolen vuokratyötä Iso-Britanniassa. Heidän tulostensa mukaan tärkeitä syitä vuokratyöhön siirtymiselle olivat erilaisten vaihtoehtojen kokeileminen sekä kokemuksen ja taitojen kartuttaminen. Vuokratyö voi toimia vapautuksena perinteisen työn rasituksesta.

### **2.3.3 Vuokratyön vapaaehtoisuus**

Määräaikaisen työn osalta on korostettu työsuhteen vastentahtoisuutta ja vapaaehtoisuutta (Connelly & Gallagher 2004; Ellingson ym. 1998; Nätti 2004). Vapaaehtoisuudella viitataan siihen, kuinka paljon työntekijä kokee valinnanvapautta työsuhteessaan ja sen katsotaan olevan yhteydessä positiivisempaan asennoitumiseen työtä kohden (McLean Parks ym. 1998). Osa työntekijöistä työskentelee vapaaehtoisesti määräajaisesti, mutta osa ei kykene löytämään vakituista työtä (Cohany 1998; DiNatale 2001; Hardy & Walker 2003; Segal & Sullivan 1997). Useat vuokratyöntekijät haluaisivat mieluummin työskennellä vakituisina työntekijöinä (Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002).

Muutamit tutkimukset ovat tarkastelleet vuokratyön vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta. Ellingson ym. (1998) esittävät taustasyitä sille, miksi työntekijä on vuokratyössä vapaaehtoisesti tai vastentahtoisesti. Vapaaehtoisesti vuokratyötä tekevillä syinä olivat esimerkiksi joustavuus, vapaudentunne, työn vaihtelevuus ja mahdollisuus työskennellä lyhyen ajanjakson ajan. Vastentahtoisilla vuokratyön tekemisen taustalla oli usein työttömyys ja vaikeus löytää vakituista työtä. Hardy ja Walker (2003) tarkastelivat uusiseelantilaisia vuokratyöntekijöitä. Heidän mukaan suurimmalle osalle vuokratyö ei ollut valinta ja he tekivät vuokratyötä pääasiassa rahan vuoksi.

Tanin ja Tanin (2002) mukaan vuokratyön tekemisen taustalla on syitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Vapaaehtoisuus vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen. Ellingson ym. (1998) tarkastelivat yhdysvaltalaisia vuokratyöntekijöitä vuokratyön vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden näkökulmasta. Heidän tulosten perusteella vapaaehtoisuus ei ollut yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta vastentahtoiset olivat vähemmän tyytyväisiä työsuhteeseen. Isaksson ja Bellagh (2002) tutkivat naispuolisia vuokratyöntekijöitä ja huomasivat, että vuokratyön vapaaehtoisuus vähensi työn aiheuttamaa henkistä kuormitusta, mutta vastentahtoisuus lisäsi sitä.

### 2.3.4 Vuokratyöntekijän tyytyväisyys

Vuokratyöntekijät ovat aiempien tutkimusten valossa tyytymättömiä palkkaansa (Hall 2006), työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin (Forde & Slater 2006), sekä työjärjestelyihin (Broschak, Davis-Blake & Block 2008). Vuokratyöntekijöiden on sanottu olevan vähemmän tyytyväisiä työhönsä kuin muissa työsuhteissa työskentelevät (De Graaf-Zijl 2005; Wilkin 2013). Lanen ym. (2003) mukaan useimmat vuokratyöntekijät eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja lähes neljäsosa etsii uutta työpaikkaa, minkä lisäksi useat heistä haluaisivat tehdä eri työtä. Krauszin (2000) mukaan pitkäaikaiset vuokratyöntekijät olivat kaikkein tyytyväisimpiä.

Australiassa tehdyn tutkimuksen perusteella vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä joustavuuteen ja palkkaan, mutta eivät usein ole tyytyväisiä työtunteihin, työhön sekä työn varmuuteen (Aletraris 2010). Hallin (2006) tutkimuksessa puolestaan huomattiin, että vuokratyöntekijät eivät ole tyytyväisiä työn ja vapaa-ajan väliseen joustavuuteen sekä työpaikan pysyvyyteen, minkä lisäksi vuokratyöntekijät haluaisivat tehdä monimutkaisempia töitä ja lisää mahdollisuuksia käyttää taitojaan ja kokemustaan. Tanskasen (2009) EU15-maita käsittelevän tutkimuksen perusteella vuokratyöntekijät eivät olleen tyytyväisiä työoloihinsa ja palkkaansa. Toisessa Tanskasen (2012b) tutkimuksessa huomattiin, että työn epävarmuus on keskeinen vuokratyöntekijöiden työelämän laatuun vaikuttava tekijä. Håkanssonin ja Isidorssonin (2015) mukaan ainoastaan 43 prosenttia vuokratyöntekijöistä on tyytyväisiä työnsä varmuuteen.

Vuokratyön kokemista negatiivisesti havainnollistaa lisäksi se, että vuokratyötä kritisoidaan huomattavasti internetin keskustelupalstoilla (Tanskanen 2008c). Kriitikistä huolimatta vuokratyö on nähty vähemmän kuormittavaksi verrattuna perinteisiin työsuhteisiin. Vuokratyöntekijät kokevat vähemmän stressiä kuin vakituiset työntekijät (Aletraris 2010). Lisäksi on väitetty, että vuokratyöntekijöiden työmotivaatio on korkeampi kuin vakituisilla työntekijöillä ja he antavat työlleen enemmän arvoa kuin vakituiset työntekijät, jotka saattavat pitää työtään itsestäänselvyytenä (Allan & Sienko 1998).

## 2.4 Nuorten sukupolvien näkökulma uran muutokseen

Liikkuvuus työpaikasta toiseen vaihtelee sukupolvesta riippuen. Nuorilla liikkuvuus on huomattavasti suurempaa (Lyons, Schweitzer & Ng 2015). Nuoria sukupolvia ovat Y-sukupolvi, eli diginatiivit (1980–1990); ja Z-sukupolvi, eli suuren globaalin taantuman sukupolvi (1991–).

Aikakausi vaikuttaa sukupolven kokemukseen ympäröivästä yhteiskunnasta. Vuonna 1980 ja sen jälkeen syntyneillä on kokemusta useammista työpaikoista vanhempiin sukupolviin verrattuna. Nuoremmille sukupolville maailma on liikkuva; heille ura on mielekäs kokonaisuus, joka sisältää erilaisia suunnanmuutoksia. Nuoremmilla korostuu yksilövastuu ja he pitivät tärkeänä työehtojen neuvottelemista itselle sopivaksi ja kokivat työpaikan sekä alan vaihtamisen myönteisesti. Nuorten keskuudessa huomattiin ulkopuolisuuden ja kaoottisuuden kokemusta. Nuoria on nimitetty globalisaation häviäjiksi. (Järvensivu ym. 2014.)

Arvot eivät ole yhtenäisiä sukupolven sisäisesti. Sukupolvet eivät ole sisäisesti homogeenisia, vaan niihin mahtuu erilaisia yhteiskuntaluokkia, naisia ja miehiä sekä erilaisia persoonallisuuksia (Järvensivu ym. 2014). Monet ikäluokkia tarkastelevat tutkimukset eivät ole löytäneet eroja ikäluokkien välisissä arvostuksissa. Tulosten ristiriitaisuus selittyy osittain sillä, että 1) on maahanmuuttoa, ja eri maista kotoisin olevilla on erilaiset arvostukset, 2) ei huomioida esimerkiksi sukupuolta (Parry & Urwin 2011). Ikäluokkien sisäisiin eroihin vaikuttaa muun muassa sukupuoli, maahanmuutto ja sosioekonominen asema (Lyons ym. 2014).

## **2.5 Teorettinen viitekehys**

Tämä osio kokoaa yhteen kirjallisuuskatsauksen keskeisimmät havainnot ja esittää teorian pohjalta rakennetun viitekehyksen. Taulukossa 1 esitetään ensin keskeisimmät kirjallisuudessa esiin nousseet teemat alalukukohtaisesti (tarkemmin Liitteessä A). Vuokratyötä esittelevä osio rajattiin taulukon ulkopuolelle.

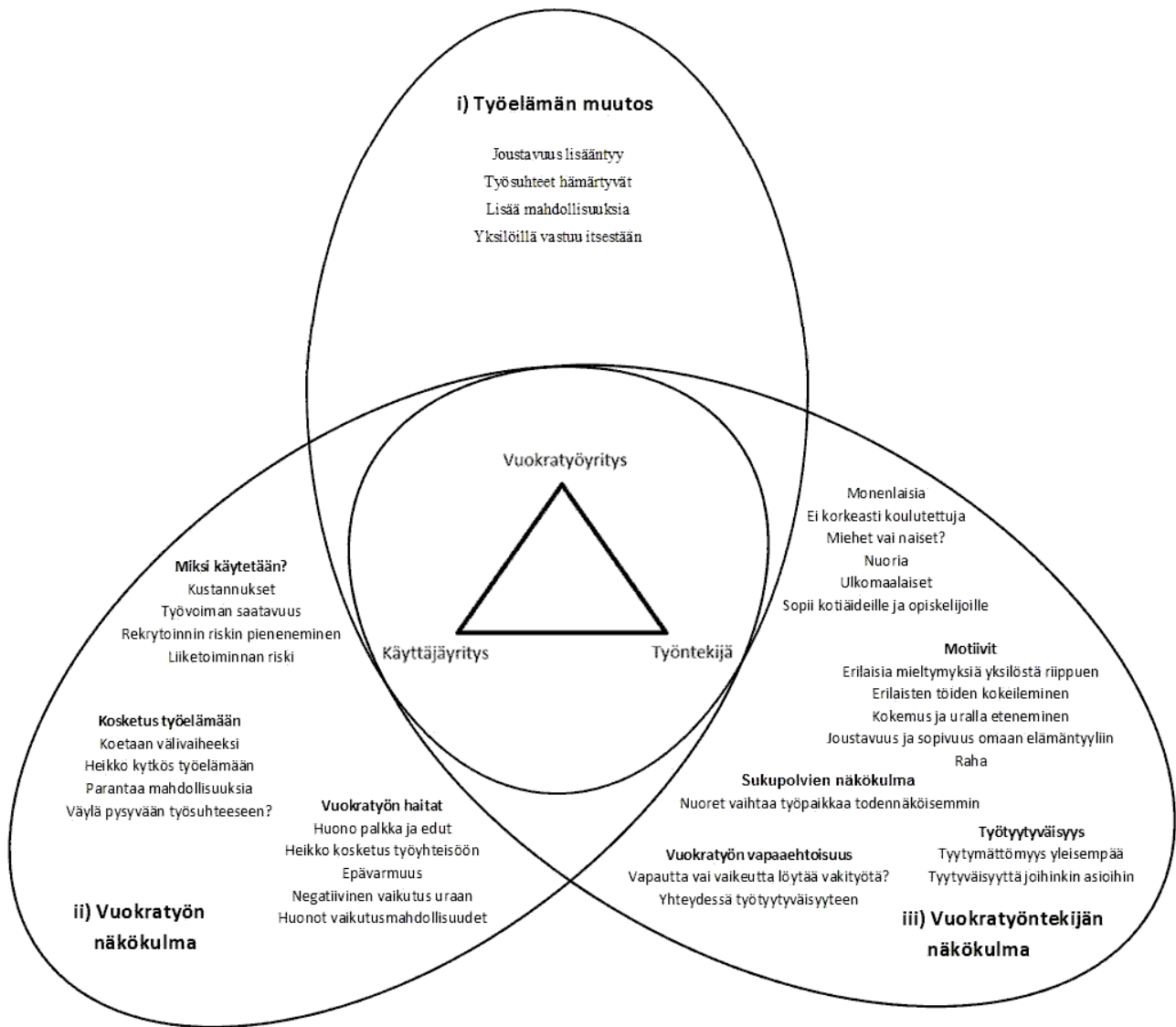
**Taulukko 1.** Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto keskeisimmistä teemoista

Työelämän muutos	<i>Joustavuus lisääntyy</i>	Baruch 2004; Brousseau ym. 1996; Harvey 2008; Lane ym. 2003; Segal & Sullivan 1997; Torrington ym. 2007, 89
	<i>Työsuhteet hämärtyvät</i>	Järvensivu ym. 2014, 195; McLean Parks ym. 1998; Sullivan & Arthur 2006; Torrington ym. 2007, 92
	<i>Lisää mahdollisuuksia</i>	Adamson ym. 1998; Baruch 2004; Beck 2000
	<i>Yksilöllä vastuu itsestään</i>	Arthur & Rousseau 1996; Baruch 2004; Brousseau ym. 1996
Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<i>Kustannukset</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Biggs ym. 2006; Golden 1996; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Houseman 2001; Segal & Sullivan 1997; Ward ym. 2001
	<i>Työvoiman saatavuus</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Autor 2003; Hall 2006; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Neugart & Storrie 2006; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997
	<i>Rekrytoinnin riskin pieneminen</i>	Autor 2003; Baumann ym. 2011; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Miles 2000; Ward ym. 2001
	<i>Liiketoiminnan riski</i>	Burgess & Connell 2004; Hirsch & Mueller 2012; Nienhüser & Matiaske 2006; Purcell ym. 2004; Storrie 2002; Ward ym. 2001
Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Koetaan välivaiheeksi</i>	Cohany 1998; Kirkpatrick & Hoque 2006; Viitala & Mäkipelkola 2005
	<i>Vuokratyö harvoin johtaa pysyvään työsuhteeseen</i>	Kvasnicka 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012a
	<i>Heikko kytkös työelämään</i>	Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2012b
	<i>Määräaikaiset työsuhteet varmempi väylä työelämään</i>	Amuedo-Dorantes ym. 2008; Booth ym. 2002a; Givord & Wilner 2014
	<i>Parantaa mahdollisuuksia</i>	Jahn & Ochel 2007; Segal & Sullivan 1997; Viitala & Mäkipelkola 2005
	<i>Vuokratyö auttaa pääsemään pysyvään työsuhteeseen</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Hirsch & Mueller 2012; Jahn & Ochel 2007; Lane ym. 2003
	<i>Auttaa kyvykkäitä pääsemään pysyvään työsuhteeseen</i>	García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005; Hopp ym. 2016
Vuokratyön haitat	<i>Huono palkka ja edut</i>	Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lane ym. 2003; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012c
	<i>Huono kosketus työyhteisöön</i>	Burgess & Connell 2006; Cochrane & McKeown 2015; Gundert & Hohendanner 2014; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Tanskanen 2008a; Viitala & Kantola 2016; Viitala ym. 2006
	<i>Epävarmuus vaikuttaa</i>	Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Kalliomäki-Levanto ym. 1998; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Quesnel-Vallée ym. 2010; Segal & Sullivan 1997
	<i>Negatiiviset seuraukset työuraan</i>	Booth ym. 2002b; Ferber & Waldfogel 1998; Pedulla 2016; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009
	<i>Huonot vaikutusmahdollisuudet</i>	Tanskanen 2009
Millaisia vuokratyöntekijät ovat	<i>Monenlaisia</i>	Burgess & Connell 2006; Silla ym. 2005; Viitala ym. 2006
	<i>Ei korkeasti koulutettuja</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Forde & Slater 2006; Lane ym. 2003; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012b
	<i>Miehet</i>	Nienhüser & Matiaske 2006
	<i>Naiset</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Nienhüser & Matiaske 2006
	<i>Ulkomaalaiset</i>	Andersson & Wadensjö 2008
	<i>Nuoria</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Nienhüser & Matiaske 2006
	<i>Sopii kotiäideille ja opiskelijoille</i>	Tan & Tan 2002; Viitala ym. 2006
Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Erilaisia mieltymyksiä yksilöstä riippuen</i>	Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014; Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000
	<i>Erilaisten töiden kokeileminen</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Cochrane & McKeown 2015; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001

	<i>Kokemus ja uralla eteneminen</i>	Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Marler ym. 2002; Reilly 2001; Tan & Tan 2002
	<i>Joustavuus ja sopivuus omaan elämäntyyliin</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Casey & Alach 2004; Cochrane & McKeown 2015; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001; Torrington ym. 2007
	<i>Raha</i>	Hardy & Walker 2003
Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Määräaikainen työ on vapaaehtoista tai vastentahtoista</i>	Connelly & Gallagher 2004; Ellingson ym. 1998; Nätti 2004; Segal & Sullivan 1997
	<i>Vapaaehtoisuus: vapaus</i>	Ellingson ym. 1998; McLean Parks ym. 1998
	<i>Vastentahtoisuus: vaikeus löytää vakityötä</i>	Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Segal & Sullivan 1997
	<i>Yhteydessä tyytyväisyyteen</i>	Ellingson ym. 1998; Isaksson & Bellagh 2002; Tan & Tan 2002
Vuokratyöntekijän tyytyväisyys	<i>Tyytymättömyys yleisempää</i>	Aletraris 2010; Broschak ym. 2008; De Graaf-Zijl 2005; Forde & Slater 2006; Håkansson & Isidorsson 2015; Hall 2006; Lane ym. 2003; Tanskanen 2009; Wilkin 2013
	<i>Tyytyväisyyttä joihinkin asioihin</i>	Aletraris 2010; Krausz 2000
Sukupolvien näkökulma	<i>Nuoret vaihtaa työpaikkaa todennäköisemmin</i>	Järvensivu ym. 2014; Lyons ym. 2015

Edellä mainitut kirjallisuushavainnot on täydennetty oheiseen kuvioon 4. joka toimii kirjallisuuskatsauksen pohjalta rakennettuna viitekehyksenä. Viitekehyksen keskiössä on vuokratyön kolmikantasuhde ja sitä ympäröivät tämän tutkielman kannalta olennaisesti vuokratyöhön liittyvät kolme osa-aluetta: i) työelämän muutos, ii) vuokratyön näkökulma ja iii) vuokratyöntekijän näkökulma.

Työelämän muutoksen teoriataustan keskeinen sisältö esitetään viitekehyksen yläosassa; sen mukaan työelämä muuttuu entistä joustavammaksi ja yksilön vastuu itsestä korostuu. Viitekehyksen vasemmalla puolella esitetään koottuna vuokratyöhön liittyvä teoriatausta: miksi vuokratyötä käytetään, mitä haittoja vuokratyö sisältää sekä millaisen kosketuksen vuokratyö tarjoaa työelämään. Oikealla puolella viitekehys tarjoaa yksilönäkökulman eli vuokratyöntekijään liittyvän teoriataustan: minkälaisia motiiveja vuokratyöntekijöillä on hakeutua vuokratyöhön, vuokratyön vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus, vuokratyöntekijän tyytyväisyys sekä millaisia vuokratyöntekijät ovat. Nuorten sukupolvien näkökulma uran muutokseen voidaan vaihtoehtoisesti nähdä omaksi näkökulmakseen, mutta oheisessa viitekehyksessä se sisällytettiin vuokratyöntekijän näkökulmaan.



**Kuvio 4.** Kirjallisuuskatsauksen pohjalta rakennettu vuokratyön viitekehys

Viitekehys korostaa sitä, että vuokratyö voi olla potentiaalinen väylä työelämään, mutta sen tarjoama kytkös ei ole vahva. Vuokratyö sisältää muutamia negatiivisia puolia, joihin vuokratyöntekijät ovat usein tyytymättömiä. Vuokratyöntekijöihin kuuluu monenlaisista taustoista olevia ihmisiä, mutta tyypillisesti vuokratyöntekijät eivät ole korkeasti koulutettuja ja usein he ovat nuoria. Vuokratyötä voidaan tehdä vapaaehtoisesti. Kirjallisuuden perusteella vuokratyö voi esimerkiksi sopia kotiaideille ja opiskelijoille. Lisäksi vuokratyön voidaan katsoa sopivan erityisesti niille, jotka haluavat kokeilla erilaisia työpaikkoja ja arvostavat joustavuutta. Vuokratyö voi näin ollen sopia tietynlaiseen elämäntyyliin. Vuokratyön käytön syyt pidettiin mukana viitekehyksessä, koska myös ne liittyvät vuokratyön kulttuurisiin merkityksiin (ks. myös taulukko 11 alaluvussa 3.3); ne ovat osa vuokratyön todellisuutta.

Valtaosa viitekehysten tutkimuksista perustui laajoihin kansallisiin tilastoaineistoihin, kansallisiin tietokantoihin sekä muihin suuriin paneeliaineistoihin (esim. Aletraris 2010; Andersson & Wadensjö 2008; Autor 2003; DiNatale 2001; Ferber & Waldfogel 1998; García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005; Givord & Wilner 2014; Golden 1996; Hirsch & Mueller 2012; Kalleberg ym. 2000; Marler ym. 2002; Miles 2000; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2012c). Näissä tutkimuksissa tarkasteltiin pääasiassa työelämän laatua, työhistorioita, työtyytyväisyyttä, vuokratyön yleisyyttä, syitä vuokratyön käytölle ja siirtymistä vakituiseen työsuhteeseen. Suureen aineistoon perustuvia tutkimuksia oli huomattavasti enemmän kuin kyselytutkimuksia (esim. Cochrane & McKeown 2015; Håkansson & Isidorsson 2015; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Krausz 2000; Silla ym. 2005; Tan & Tan 2002), jotka keskittyivät muun muassa työn epävarmuuteen sekä motiiveihin hakea epätyypillisiin työsuhteisiin ja vuokratyöhön.

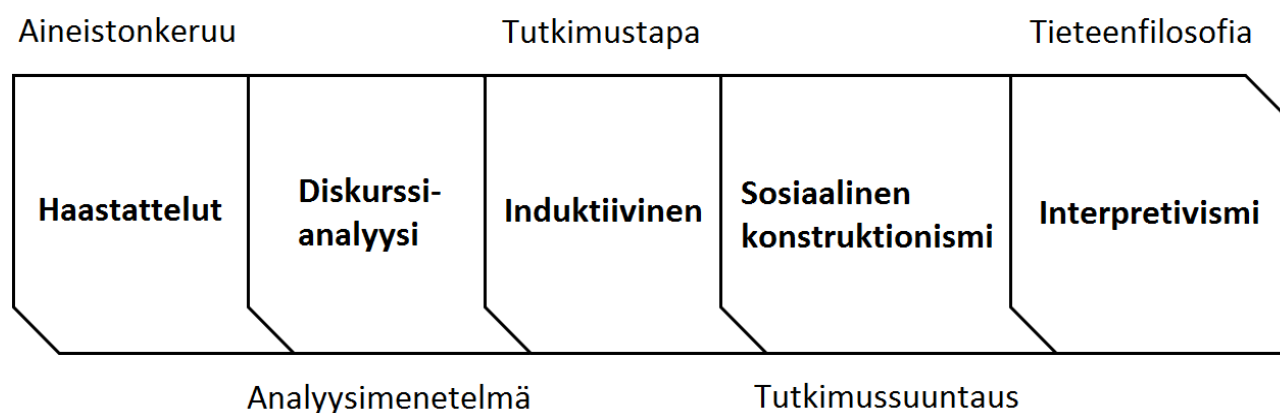
Osa tutkimuksista oli kirjallisuuskatsauksia ja muita teoreettisia julkaisuja, jotka keskittyivät pääasiassa uran muutokseen ja epätyypillisiin työsuhteisiin (esim. Adamson ym. 1998; Baruch 2004; Connelly & Gallagher 2004; Kalleberg 2000; McLean Parks ym. 1998; Parry & Urwin 2011; Sullivan & Arthur 2006). Laadullisia tutkimuksia viitekehys sisälsi huomattavasti vähemmän. Niistä suurin osa oli haastattelututkimuksia (esim. Casey & Alach 2004; Cohany 1998; García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Viitala & Kantola 2016; Ward ym. 2001). Haastattelututkimusten aiheena olivat muun muassa syyt käyttää vuokratyötä ja motiivit vuokratyöhön hakemiseen. Tutkimusten joukossa oli muutamia muilla menetelmillä toteutettuja tutkimuksia; esimerkiksi kenttäkoe, jossa oli lähetetty työhakemuksia yrityksille (Pedulla 2016) sekä internetin keskustelupalstoilta kerätyt aineistot (Tanskanen 2008a; Tanskanen 2008b). Johtopäätöksenä voidaan todeta, että valtaosa viitekehysten tutkimuksista on suureen aineistoon perustuvia määrällisiä tutkimuksia. Laadullisia tutkimuksia sisältyy viitekehykseen vähemmän ja suurin osa niistä on haastattelututkimuksia.

Viitekehysten empiiriset tutkimukset oli toteutettu eri puolilla maailmaa, mutta tietyt maat painottuivat. Yleisimpiä aineiston alkuperämaita olivat Yhdysvallat (esim. Broschak ym. 2008; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Ferber & Waldfogel 1998; Houseman 2001; Houseman ym. 2003; Kalleberg ym. 2000; Lane ym. 2003; Segal & Sullivan 1997), Britannia (esim. Biggs ym. 2006; Cohany 1998; Forde & Slater 2005; Forde & Slater 2006; Kirkpatrick & Hoque 2006; Purcell ym. 2004), Saksa (esim. Gundert & Hohendanner 2014; Hirsch & Mueller 2012; Hopp ym. 2016; Jahn & Ochel 2007) ja Suomi (esim. Tanskanen 2008a; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012c; Viitala & Mäkipelkola 2005; Viitala ym. 2006).

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Tieteenfilosofinen tausta

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella sitä, miten opiskelijat puhuvat vuokratyöstä ja millaisia merkitysulottuvuuksia siihen liittyen tuotetaan. Kulttuuritieteissä todellisuus nähdään sosiaalisesti rakentuneena (Alasuutari 1995, 23–37). Tässä tutkimuksessa vuokratyön kulttuurista todellisuutta tarkastellaan laadullisen haastatteluaineiston pohjalta. Pietikäisen ja Mäntysen (2009, 140) mukaan laadullinen tutkimus voi olla yhtä luotettavaa, tarkkaa, merkittävää sekä uutta tietoa tuottavaa kuin määrälliset tutkimukset, mutta sen logiikka perustuu ilmiön laadun kuvaamiseen määrän sijaan. Kun kiinnostuksen kohteena on ilmiön laatu, mielenkiinto kohdistuu kieleen ja sen antamaan kuvaan todellisuudesta. Oheisessa kuviossa 5 esitetään tämän tutkimuksen toteutus, menetelmät ja tieteenfilosofinen tausta. Tämä tutkimus perustuu tulkinnalliseen tieteenfilosofiaan ja sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntaukseen. Aineistonkeruumenetelmänä ovat haastattelut, analyysimenetelmänä hyödynnetään diskurssianalyysiä ja tutkimustapa on induktiivinen.



**Kuvio 5.** Tutkimuksen toteutus, menetelmät ja tieteenfilosofinen tausta

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kulttuurisia merkityksenantoja vuokratyöstä. Tieteenfilosofiaksi on valittu interpretivismi eli tulkintaa painottava tieteenfilosofian suuntaus. Perusteluja valinnalle on useita. Interpretivismi pyrkii ilmiön syvälliseen ymmärrykseen, joka voidaan nähdä tavoitteeksi myös laadullisessa tutkimuksessa (ks. Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 43). Tässä tutkimuksessa pyritään ymmärtämään opiskelijoiden tuottamia merkityksiä rikkaaseen aineistoon perustuen. Vuokratyöhön liittyvä todellisuus on liian monimutkainen, jotta siinä voitaisiin tunnistaa täsmällisiä säännönmukaisuuksia, joten tutkimus on lähempänä interpretivismiä tieteenfilosofiselta



suuntaukseltaan (ks. Saunders, Lewis & Thornhill 2009, 115–116). Tässä tutkimuksessa on kerätty haastatteluaineisto, joka ei edusta laajaa opiskelijoiden joukkoa. Tutkimuksessa keskitytään haastateltavien puheissaan esiin nostamiin yksityiskohtiin ja niiden antamaan kuvaan todellisuudesta. Aineisto toimii näytteenä ympäröivästä kielestä ja kulttuurista, jolloin ei voida tehdä päätelmiä laajemmasta todellisuudesta, jota aineisto edustaa (Koskinen ym. 2005, 69–70). Oheisessa taulukossa 2 esitetään tieteenfilosofiset vaihtoehdot.

**Taulukko 2.** Tieteenfilosofiset vaihtoehdot (mukaillen Saunders ym. 2009, 119)

	<b>Positivismi</b>	<b>Realismi</b>	<b>Interpretivismi</b>	<b>Pragmatismi</b>
Ontologia: tutkijan näkemys todellisuuden luonteesta	Objektiivinen, irrallinen sosiaalisista toimijoista	Objektiivinen, itsenäinen ihmisten ajatuksista ja olemassaolosta, mutta tulkitaan sosiaalisesti	Sosiaalisesti rakentunut, subjektiivinen, voi vaihdella, useita totuuksia	Useampia näkökulmia, jotka vastaavat parhaalla tavalla tutkimuskysymykseen
Epistemologia: tutkijan näkemys siitä millainen tieto on oikeaa	Mahdollisimman objektiivinen havainnointi. Keskittyminen kausaalisuuteen, yksinkertaistaminen	Havainnot tuottavat tietoa. Riittämätön aineiston määrä aiheuttaa epätarkkuutta, mahdollisuus väärintulkinnalle	Subjektiivinen merkitys ja sosiaaliset ilmiöt. Keskitytään tilanteen yksityiskohtiin ja niiden antamaan kuvaan todellisuudesta	Yhdistelmä erilaisia lähestymistapoja tulkinnan tekemiseksi
Tutkijan vaikutus tuloksiin	Tutkimus on objektiivinen ja tutkijan läsnäololla ei ole vaikutusta tuloksiin	Tutkijan tulkintaa vääristää maailmankuva, kulttuuri ja kasvatus	Tutkija on osa tutkimusta ja vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, tulkinta on subjektiivista	Tutkija omaksuu subjektiivisia ja objektiivisia näkökulmia
Aineiston keräämisen tekniikoita	Strukturoitu, isot otokset, mittaaminen, määrälliset aineistot, voidaan tehdä myös laadullisella aineistolla	Menetelmät tutkimuksen aiheen mukaan, määrälliset tai laadulliset	Pienet näytteet, syvälinen tarkastelu, laadullinen	Yhdistelmä tai monimetodi, määrällinen tai laadullinen

Realismi ei sovi tämän tutkimuksen tieteenfilosofiaksi, koska realismi olettaa, että todellisuus on olemassa riippumatta ihmisen tulkinnasta ja ajattelusta (Saunders ym. 2009, 114). Vuokratyön kulttuurisia merkitysulottuvuuksia ei kuitenkaan olisi olemassa ilman sosiaalista todellisuutta. Vuokratyön merkitysulottuvuudet ovat sosiaalisesti rakentuneita ja ne voivat vaihdella eri yksilöillä. Yksilöiden arvomaailmoista ei voida tehdä objektiivisia johtopäätöksiä. Tutkimusten mukaan yksilöiden arvostukset ovat erilaisia yksilöstä riippuen (Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014; Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000). Tutkimuksen tieteenfilosofiseksi lähtökohdaksi ei valittu positivismia, koska ihmiset ovat tulkitsevia olentoja, joita ei voida tutkia kausaalisesti samoin kuin

luontoa (Koskinen ym. 2005, 35). Interpretivismi korostaa eroja ihmisten välillä sosiaalisina toimijoina (Saunders ym. 2009, 115). Totuuksia voi olla useampia, ja vuokratyön merkitysulottuvuudet ovat pitkälti arvokysymyksiä, joihin ei ole yhtä oikeaa vastausta.

Tässä tutkimuksessa ei tutkita taustalla olevaa oikeaa todellisuutta. Sen sijaan haastatteluaineistot toimivat tutkimuskohteina sellaisinaan (Jokinen 1999, 38). Tutkija ei voi tehdä johtopäätöksiä aineiston epätarkkuudesta, eikä myöskään oletuksia siitä mitkä vastaukset ovat oikeita tai väriä. Haastatteluaineiston kerääminen ja tulkinta ovat sidonnaisia tutkijan tekemiin havaintoihin ja osallisuuteen aineistonkeruussa. Tutkija toimii osana kontekstia, jota tarkastellaan (Alasuutari 1995; Koskinen ym. 2005). Toisin sanoen tutkija osallistuu sekä sosiaalisen todellisuuden luomiseen, että sen kuvaamiseen (Jokinen 1999, 41). Haastatteluissa kysymykset ohjaavat sitä, mistä on mahdollista puhua. Tutkijan tulkinta vaikuttaa siihen, millaisia vuokratyön merkitysulottuvuuksia hän aineistosta nostaa ja miten ne on luokiteltu. Tämän tutkimuksen tekijällä ei ole omakohtaista kokemusta vuokratyön tekemisestä eikä myöskään aikaisempia mielipiteitä vuokratyöstä, joten tutkijan kokemusten ja mielipiteiden vaikutus tutkimuksen lopputuloksiin voidaan olettaa vähäiseksi. Samanlaisesta aiheesta tehty kandidaatintyö on tarjonnut tutkijalle esiymmärrystä vuokratyöstä. Lisäksi on hyvä huomauttaa, että tutkija toimii suomalaisen kulttuurin edustajana, mikä antaa tutkijalle resursseja tulkita aineistoa oman kulttuurinsa jäsenenä.

Sosiaalinen konstruktionismi on yleisnimi tutkimussuunnille, joiden mukaan kieli rakentaa sosiaalista todellisuutta (Jokinen 1999, 40–41; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12). Lähtökohtana on se, että yksilöt merkityksellistävät maailmaa eri tavoin riippuen heidän omasta subjektiivisesta tulkinnasta, joka vaikuttaa edelleen heidän sosiaaliseen toimintaansa (Saunders ym. 2009, 111). Sosiaaliselle konstruktionismille ei ole yhtä tiettyä määritelmää (Burr 2003, 2), mikä osittain selittyy sen sisältymisellä useiden eri tieteenalojen keskusteluihin. Näitä tieteenaloja ovat muun muassa sosiologia, kirjallisuustiede, historia, antropologia, naistutkimus, psykologia, viestintä ja kulttuuritieteet (Gergen 2001, 2). Sosiaalista konstruktionismia on nimitetty metateoriaksi (Gergen 2001) tai metodisten orientaatioiden teoreettiseksi viitekehykseksi (Jokinen 1999, 38), joten se ei itsessään tarjoa yksittäistä metodologista sovellusta tai työkalua.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan maailman ymmärtämisen tavat, kategoriat ja konseptit vaihtelevat historiallisesti ja kulttuurisesti (Burr 2003, 2–5; Pietikäinen & Mäntynen 2009). Todellisuutta ei voida kohdata puhtaana, sillä kieli antaa sille aina jonkin merkityksellistävän näkökulman (Gergen 1994). Vuokratyö voidaan nähdä nykyisen aikakautemme sosiaalisena ilmiönä,

johon liitetään tietynlaisia arvoja ja oletuksia. Vuokratyö on sosiaalisen todellisuuden luomus, sillä kyseessä ei ole fyysinen objekti. Vuokratyö ei ole vakiinnuttanut asemaansa (on pieniä ja suuria vuokratyöyrityksiä, monenlaisia vuokratyösuhteita), joten vuokratyöstä voidaan rakentaa monenlaisia tulkintoja. Opiskelijoiden vuokratyölle antama tulkinta eroaa mahdollisesti muista tulkinnoista, kuten esimerkiksi vuokratyöyrityksen tulkinnasta. Sosiaalinen konstruktionismi ja interpretivistinen tieteenfilosofia sallivat näiden vaihtoehtoisten tulkintojen olemassaolon.

Tämä tutkimus toteutetaan induktiivisena eli aineistolähtöisenä (ks. Saunders ym. 2009, 127). Induktiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ihmisten antamia merkityksiä laadullisen aineiston kautta. Induktiivinen tutkimus on joustava tutkimusasetelma, joka sallii tutkimuskysymyksen muuttamisen tutkimuksen edetessä. Tutkimuskysymyksen määritelmää täsmennettiin vielä aineiston analysoinnin jälkeen, jolloin sen yhteyteen lisättiin sana ”merkitysulottuvuudet”. Induktiivisessa tutkimusasetelmassa tutkija on osa tutkimusprosessia ja tutkimuksessa on vähemmän huolta tulosten yleistämisen suhteen. Sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntauksessa tulosten yleistäminen tapahtuu teoreettisesti (Koskinen ym. 2005, 34).

### 3.2 Haastattelut

Haastateltavien kontaktointi ja haastattelut toteutettiin huhtikuun ja toukokuun 2016 aikana. Kohderyhmänä olivat Tampereen yliopiston kaikkien ainejärjestöjen opiskelijat. Haastateltavien kontaktointi toteutettiin kahden kanavan kautta: 1) ainejärjestöjen sähköpostilistat sekä 2) suora kontaktointi yliopistolla ja sähköpostitse. Oheisessa taulukossa 3 esitetään tiedot haastateltavien kontaktoinnista.

**Taulukko 3.** Haastateltavien kontaktointi huhtikuussa 2016

Kontaktoinnin kanava	Kontaktoinnin ajankohta	Mielenkiintonsa ilmaisseet opiskelijat (kpl)	Haastatteluun osallistuneet opiskelijat (kpl)
Ainejärjestöjen sähköpostilistat	Ensimmäinen viesti ainejärjestöille 15.4.  Pyyntö toiseen lähetyskierrrokseen 26.4.	11	10
Suora kontaktointi yliopistolla ja sähköpostitse	Huhtikuu 2016	13	10
Yhteensä		24	20

Seuraaviin ainejärjestöihin otettiin yhteyttä henkilökohtaisesti: Aatos, AdHoc, Biopsi, Boomi, Cortex, Fiskus, Hallat, Iltakoulu, Interaktio, ITU, Juju, Kalma, Kopula, Lexica, Luuppi, Mentor, Näty, Oka, Patina, Reettorit, Salus, Sos, Spatikka, Staabi, Teema, TLK, Transla, UDK, VOO ja Vostok. Ainejärjestöjä pyydettiin lähettämään tieto tutkimuksesta sähköpostilistoille kaksi kertaa. Kaikki ainejärjestöt eivät välittäneet viestiä sähköpostilistoille. Osallistujien määrää pyrittiin lisäksi nostamaan kontaktoimalla heitä henkilökohtaisesti. Käytännössä tämä toteutettiin kysymällä yliopiston kursseilla ja tapahtumissa opiskelijoilta ovatko he tehneet vuokratyötä opintojen aikana ja olisiko heillä kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Suoraa kontaktointia tehtiin myös sähköpostitse. Lumipallo-menetelmää ei hyödynnetty, koska Saundersin ym. (2009, 240) mukaan lumipallo-menetelmässä haastateltava suosittelee todennäköisesti itsensä kaltaisia ihmisiä, mikä johtaa otoksen homogeenisyyteen. Satunnaisella valikoinnilla pyrittiin saamaan osallistujia useista eri koulutusohjelmista ja ikäluokista. Tavoitteena oli monipuolinen otos.

Haastattelut suoritettiin haastattelukalenterin mukaisesti siten, että haastateltava sai varata itselleen sopivan ajankohdan haastattelukalenterin vapaiden ajankohtien joukosta. Kalenteria täytettiin ilmoittautumisjärjestyksessä. Haastatteluihin osallistui 20 haastateltavaa. Haastatteluun otettiin ainoastaan opiskelijoita, jotka opiskelivat haastatteluhetkellä Tampereen yliopistossa ja olivat tehneet töitä vuokratyön kautta opintojen aikana. Haastattelujen ajankohdat esitetään haastattelujen järjestyksen perusteella numeroituna seuraavassa taulukossa 4.

**Taulukko 4.** Haastattelujen ajankohdat toukokuussa 2016

	Ma 2.5	Ti 3.5	Ke 4.5	To 5.5	Pe 6.5	La 7.5	Su 8.5
9-12	H1	H4	H8	H10			
12-15	H2	H5		H11		H13	
15-18	H3	H6	H9	H12		H14	H15
18-21		H7					
	Ma 9.5	Ti 10.5					
9-12	H16						
12-15	H17						
15-18	H18	H20					
18-21	H19						

Haastattelut toteutettiin Tampereen yliopiston tiloissa lukuun ottamatta kahta haastattelua, jotka pidettiin Facebookin puhelutoiminnon kautta. Kalenterin ulkopuolelle on jätetty neljä mielenkiintonsa ilmaissutta opiskelijaa, jotka eivät lopulta osallistuneet. Yhdessä tapauksessa haastateltava ei ilmaantunut paikalle ja hänen aikansa siirrettiin myöhempään ajankohtaan. Tavoitteellinen määrä haastatteluille oli 10–20 kappaletta.

Haastateltavista valtaosa oli naisia. Haastateltavilla oli heidän oman arvionsa mukaan vähimmillään hieman vajaa kuukausi ja enimmillään 34 kuukauden verran kokemusta vuokratyöstä. Haastateltavista osa oli tehnyt vuokratyötä ennen korkeakouluopintojen aloittamista. Haastateltavista nuorin oli haastatteluhetkellä 20-vuotias ja vanhin oli 35-vuotias. Haastateltavien joukossa oli sekä alkuvaiheen että opintojen loppuvaiheen opiskelijoita. Kukaan haastateltavista ei ollut vielä valmistunut Tampereen yliopistolta, mutta kahdella haastateltavalla oli aiemmin suoritettu yliopistotutkinto toiselta alalta. Haastateltavista yhdellä oli ulkomaalaistausta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastatteluaineistoa kerättiin yhteensä 20 tuntia 23 minuuttia. Haastateltavien taustatiedot esitetään koottuna seuraavassa taulukossa 5.

**Taulukko 5.** Haastateltavien taustatiedot haastattelujärjestyksessä

	Sukupuoli	Ikä	Koulutusohjelma	Vuosi kurssi	Vuokratyökokemus kuukausina	Haastattelun kesto
H1	Nainen	22	Sosiaalitieteet	2	26	55:41
H2	Nainen	21	Psykologia	2	34	50:19
H3	Nainen	25	Tietojenkäsittelytieteet	5	10	34:46
H4	Nainen	35	Kasvatustieteet	3	6	1:08:31
H5	Mies	22	Kauppatieteet	3	6	43:49
H6	Nainen	21	Kasvatustieteet	3	8	47:28
H7	Nainen	23	Kauppatieteet	5	3	43:45
H8	Nainen	20	Kielitieteet	1	12	1:46:30
H9	Nainen	24	Kielitieteet	4	29	58:30
H10	Nainen	24	Kielitieteet	4	1	1:05:28
H11	Mies	23	Kauppatieteet	2	11	52:16
H12	Nainen	35	Sosiaalityö	7	22	1:11:53
H13	Nainen	26	Journalistiikka	3	1	51:45
H14	Nainen	24	Kauppatieteet	5	7	1:24:47
H15	Mies	32	Kauppatieteet	1	7	46:13
H16	Nainen	24	Journalistiikka	4	9	1:23:01
H17	Nainen	23	Journalistiikka	4	12	1:37:29
H18	Nainen	24	Suomen kieli	5	12	51:49
H19	Mies	24	Kauppatieteet	4	14	58:14
H20	Mies	27	Sosiaalitieteet	4	4	51:00

Haastateltavat olivat tehneet vuokratyötä useilla eri toimialoilla; osa oli tehnyt oman alan työtä, osa toisen alan työtä ja jotkut olivat tehneet sekä oman alan työtä että toisen alan työtä vuokratyön kautta. Oman alan vuokratyö saattoi olla myös aiempaa koulutusta vastaavaa työtä. Yleisimpiä muun alan töitä olivat ravintola-alan ja kaupan alan vuokratyöt sekä muu mahdollinen myynnin alan vuokratyö.

Haastattelu toteutettiin kolmeen osioon perustuvana avoimen haastattelun ja teemahaastattelun yhdistelmänä. Näiden osioiden kuvaukset esitetään seuraavassa taulukossa 6.

**Taulukko 6.** Haastattelu jaettuna kolmeen osioon

	Arvioitu kesto	Kuvaus
Vapaan puhumisen osio, avoin haastattelu	5–20 min	Haastateltavalle annettiin mahdollisuus puhua taustasta ja kokemuksesta vuokratyössä vapaasti. Haastattelija kokosi esiin nousseita teemoja paperille
Puhutun syventämisen osio	15–45 min	Haastateltavalta kysyttiin tarkentavia kysymyksiä vapaan puhumisen osiossa esiin nousseista teemoista
Täydentävät kysymykset, teemahaastattelu	10–30 min	Täydentävät kysymyksissä kysyttiin aiheen kannalta olennaisia asioita, jotka eivät nousseet esiin aiemmissa osuuksissa  Lista täydentävistä kysymyksistä Liitteessä B

Haastattelun ensimmäinen osio toteutettiin avoimena haastatteluna, jonka tarkoituksena oli minimoida tutkijan ohjaava vaikutus haastateltavan kerrontaan (Koskinen ym. 2005, 104). Toisena avoimen haastattelun hyötynä oli kohdeilmiön syvällinen selvittäminen (Saunders ym. 2009). Ennen haastattelun aloittamista osallistujille annettiin kynä ja paperi sekä aikaa valmistautua vapaan puhumisen osioon. Suuri osa haastateltavista sanoi, että paperille hahmotteleminen auttoi heitä jäsentelemään kokemuksiaan ja kertomaan kokemuksistaan vapaan puhumisen osiossa, jossa haastateltava sai puhua mahdollisimman vapaasti taustasta ja kokemuksesta vuokratyössä.

Vaikka haastateltavien annettiin puhua vapaasti, he nostivat puheissaan esille samoja asioita vuokratyöhön ja heidän omiin kokemuksiinsa liittyen. Vapaan puhumisen osion aikana haastattelija kokosi paperille haastateltavan esiin nostamia teemoja. Kun haastateltava ei osannut enää jatkaa vapaata kertomista, haastattelun toisessa osiossa aihepiiriä syvennettiin ensimmäisen osion aikana paperille kootuista teemoista. Tämä oli keskimäärin haastattelun pisin osio. Esiin nousseiden teemojen kautta edettiin monesti uusiin aiheisiin, joista esitettiin lisää tarkentavia kysymyksiä.

Vaikka haastattelu oli lähtökohtaisesti avoin syvähaastattelu, haastattelun kolmannessa osiossa esitettiin teemahaastattelun tapaan tarkentavia kysymyksiä, joilla pyrittiin varmistamaan aihepiirin osalta olennaisten teemojen käsittely. Kolmannessa osiossa kysyttiin täydentäviä kysymyksiä niistä aihepiireistä, jotka eivät olleet nousseet esiin aiemmissa osioissa.

Haastattelujen pituudet vaihtelivat riippuen siitä kuinka paljon haastateltavalla oli kerrottavaa. Lyhin haastattelu oli noin 35 minuuttia ja pisin haastattelu oli 1 tunti 46 minuuttia. Osassa haastatteluista haastateltavilla oli paljon kerrottavaa vapaan puhumisen osiosta alkaen, kun taas toisissa haastatteluissa vapaan puhumisen osio jäi lyhyeksi ja haastattelija joutui toimimaan aktiivisempana osapuolena ja aktivoimaan haastateltavaa puhumaan lisää. Keskimäärin haastattelut sujuivat hyvin ja osallistujilla oli runsaasti kerrottavaa. Haastateltavat olivat lähes saman ikäisiä ja samassa elämänvaiheessa haastattelijan kanssa, joten yhteinen kieli oli helppo löytää. Keskustelut pysyivät pääasiassa olennaisissa aiheissa, vaikka haastattelut toteutettiin lähtökohtaisesti avoimina haastatteluina. Tarkentavien kysymysten osiossa voitiin varmistaa, että kaikki olennainen kysyttiin.

Haastatteluaineistot nauhoitettiin ja litteroitiin. Tutkimuksen toteuttaja litteroi kaikki haastattelut. Litteroinnista syntyi 373 sivua tekstiä (Times New Roman, fontin koko 12, riviväli 1,15). Litteroinnissa huomioitiin pitkät tauot, kesken jääneet lauseet ja muu merkityksellinen ei-kielellinen viestintä (esim. nauru, täyteäänät), koska myös näillä on osuutensa merkitysten muodostumisessa (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 27), vaikka ne eivät tässä tutkimuksessa ole pääosassa tutkimuksen analyysivaiheen kannalta. Merkinnät ovat: tauko (.); pidempi tauko (..); kesken jäänyt sana tai lause -; epäselvä sana (-); useampi epäselvä sana (--); tutkijan huomioita (( )).

Haastattelut ovat aineistonkeruun menetelmänä rajallinen keino saada tietoa kohdeilmioistä. Haastattelun konteksti rajoittaa kielenkäytön mahdollisuuksia; viestintätilanteen sekä yhteiskunnan normit, arvot, institutionaaliset rutiinit sekä muut kielenkäyttäjät rajoittavat viestintää (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 17–18). Haastattelutilanteessa kielenkäyttö rakentaa toimijuuksia ”haastateltava” ja ”haastattelija”. Nämä toimijuudet ohjaavat sosiaalista vuorovaikutusta siten, että haastattelijalla on oikeus kysyä ja haastateltavalla on rooli olla äänessä. Haastattelu on institutionaalinen vuorovaikutustilanne, joka omalta osaltaan mahdollistaa tutkimusaineiston keräämisen, mutta myös rajoittaa aineiston keräämisen mahdollisuuksia. Haastattelun kautta ei välttämättä saada täydellistä tietoa tarkastelun kohteena olevasta aiheesta, koska vuorovaikutusta ja kielenkäyttöä rajoittavat institutionaaliset normit ja säännöt.

Haastattelu on nopeampi tapa saada tietoa esimerkiksi havainnointitutkimukseen verrattuna (Koskinen ym. 2005, 106). Kun kyse on puheessa vuokratyöstä tuotetuista merkitysulottuvuuksista, niiden tutkiminen havainnoimalla voi olla hankalaa, ellei jopa mahdotonta, koska merkitysulottuvuuksista ei normaalisti puhuta esimerkiksi vuokratyötä tehdessä. Haastattelut mahdollistavat lisäksi tulkintojen varmistamisen (Koskinen ym. 2005, 106). Haastattelussa voitiin

kysyä, oliko haastattelija ymmärtänyt haastateltavan puhetta oikein ja haastattelut mahdollistivat syventävien kysymysten kysymisen.

### 3.3 Analyysimenetelmä

Tämän tutkimuksen analyysimenetelmänä hyödynnetään diskurssianalyysiä. Diskurssianalyysi voidaan tehdä monella eri tavalla (Eriksson & Kovalainen 2016, 232–239; Fairclough 1989; Jokinen & Juhila 1999; Wetherell & Potter 1988, 177). Diskurssianalyysin perusajatuksen mukaan kielenkäyttö muotoutuu sosiaalisissa prosesseissa ja rakentaa todellisuutta. Toimijat tekevät kielenkäytöllään asioita ymmärrettäväksi, mutta yksiselitteistä totuutta ei ole, sillä asioita voidaan selittää monella tavalla. (Suoninen 1999, 17–19.) Diskurssikeskeisen ajattelun mukaan ihmisten ajatukset eivät ole omien kokemustemme tuotos, vaan ne syntyvät suhteistamme ulkoiseen maailmaan, joka muovaa tietoisuuttamme, ajatuksiamme sekä ymmärrystämme maailmasta ja muista ihmisistä (Mills 1997). Diskurssit määrittävät sen, kuinka asioista voidaan ajatella ja puhua (Eriksson & Kovalainen 2016, 231), jolloin ne tuottavat totuuden asioista ja ilmiöistä, joita ne kuvaavat (Foucault 1972). Jokaista ilmiötä voidaan kuvailla useilla erilaisilla diskursseilla, jotka kertovat siitä erilaista tarinaa (Burr 2003, 64). Ilman diskursseja ei ole olemassa sosiaalista todellisuutta, ja ilman diskurssien ymmärtämistä emme voi ymmärtää todellisuuttamme, kokemuksiamme tai edes itseämme (Phillips & Hardy 2002, 2).

Parker (1992, 6–17) esittää seitsemän väittämää diskurssikeskeisen ajattelun tueksi. 1) Tutkijan kiinnostuksen tulee olla teksteissä eikä niiden laatijoissa. 2) Diskurssi nimeää asioita ja antaa niille olemassaolon. 3) Diskurssi antaa toimijoille rajoituksia ja mahdollisuuksia itsensä ja muiden rakentamiseen. Diskurssit mahdollistavat puhumisen, mutta samalla ne vaientavat vaihtoehtoisia puhetapoja. 4) Diskurssi on yhtenäinen merkityssysteemi. 5) Diskurssi viittaa toisiin diskursseihin (kommentoivat toisiaan, voivat olla vastakkaisia). 6) Diskurssi reflektoi omaa puhetapaansa ja käsittelee sisäisiä ristiriitoja. 7) Diskurssi on historiallinen, toisin sanoen diskurssi viittaa nykyiseen aikakauteensa ja muuttuu ajassa.

Diskurssianalyysi voidaan toteuttaa kriittisestä tai analyttisestä näkökulmasta. Kriittisessä diskurssianalyysissä tarkastelun kohteena ovat alistussuhteiden ylläpitämisen ja oikeuttamisen mahdollistavat kielelliset käytännöt. Analyttisessä ei tehdä ennakko-oletuksia valtasuhteiden olemassaolosta. (Jokinen & Juhila 1999, 86.) Diskurssianalyysi voidaan jakaa kolmeen vaihtoehtoon: 1) Foucaultilainen diskurssianalyysi, jossa kiinnostuksen kohteena on muun muassa



institutionalisoituneiden diskurssien valta ja diskurssien tuottama totuus niiden puheen kohteista; 2) Sosiaalipsykologisessa diskurssianalyysissä kiinnostus on identiteettien rakentumisessa ja kielellisissä merkityksissä, muun muassa tulkinnallisten repertuaarien roolissa päämäärien tavoitteluksi; 3) Kriittinen diskurssianalyysi on kiinnostunut sosiaalisten rakenteiden aiheuttamasta eriarvoisuudesta ja sen uusintamisesta teksteissä ja puheessa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 232–239.) Diskurssianalyysin toteuttamiseksi on myös olemassa viitekehyksiä, kuten esimerkiksi Faircloughin (1989) kolmen vaiheen analyysiviitekehys. Wetherellin ja Potterin (1988, 177) mukaan diskurssianalyysin toteuttamiseen ei ole olemassa tiettyjä ennalta määritettyjä sääntöjä. Sopivat analyysin tavat tulee määritellä tapauskohtaisesti (Eriksson & Kovalainen 2016, 238).

Tässä tutkimuksessa rakennettiin haastatteluaineistoon sopiva sovellus diskurssianalyysistä, jossa huomioidaan aineiston subjektit, selonteot, vuokratyön konteksti sekä yhteiskuntatason hegemoituneet kulttuuriset merkitykset. Edellä mainitut on perusteltu aiemmissa tieteellisissä keskusteluissa sekä haastatteluaineiston näkökulmasta (ks. Taulukko 8) ja ne esitellään myöhemmin tässä alaluvussa. Oheisessa taulukossa 7 kuvaillaan tämän työn tutkimusasetelma ja diskurssianalyysi metodisena lähestymistapana.

**Taulukko 7.** Diskurssianalyysi metodisena lähestymistapana (mukaillen Jokinen 1999, 50)

<b>Tutkimuskohde</b>	<b>Aineisto</b>	<b>Analyysi</b>
Vuokratyön merkitysten rakentuminen opiskelijoiden puheissa  <b>Tutkimuskysymys</b> Miten opiskelijat merkityksellistävät vuokratyön tekemistä?	Vuorovaikutusaineisto (haastattelut)  20 haastattelua 20 tuntia 23 minuuttia nauhoitteita 373 sivua litterointiaineistoa	Kulttuuristen merkitysten ja kielellisten prosessien erittely  <b>Analyysin tasot</b> 1) Subjektien tunnistaminen 2) Selitykset ja selonteot 3) Kontekstin tunnistaminen 4) Yhteiskuntatason kulttuuriset merkitykset  <b>Tulokset</b> Vallitsevat diskurssit neljään analyysin tasoon perustuen

Analyysimenetelmä huomioi yksilön itsensä ja muiden toimijoiden rakentamisen (subjektit). Yksilöt kuvailivat haastatteluaineistossa itseään ja muita subjekteja tietynlaisiksi. Haastateltavat puhuivat itsestään vuokratyöntekijänä, joka kuvailtiin tietynlaiseksi. Kuten ylempänä tieteenfilosofisissa keskusteluissa mainittiin, yksilöiden arvostukset vaihtelevat yksilöstä riippuen (Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014;

Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000). Kun vuokratyön merkitysulottuvuudet nähdään arvokysymyksiksi, joihin ei ole yhtä oikeaa vastausta, voidaan vuokratyön tekemistä selittää monin eri tavoin (selonteot). Selityksiä vuokratyön tekemiselle voidaan nähdä haastatteluaineistossa laajasti. Vuokratyö ei ole pelkästään yksilöön ja hänen arvoihinsa liittyvä asia, vaan siihen liittyy myös olennaisesti työnteon paikka (konteksti). Haastatteluissa vuokratyön konteksti korostui moneen kertaan, joten se otetaan mukaan analyysin tasoihin. Lisäksi vallitseva kulttuuri vaikuttaa siihen, kuinka vuokratyöstä ja työelämästä puhutaan. Haastatteluaineistossa voidaan huomata useita yhteiskuntatason kulttuurisia merkityksiä (valtarakenteet), jotka koskevat työelämää ja vuokratyön tekemistä. Taulukossa 8 esitetään tämän tutkimuksen analyysimenetelmän perustelut tieteellisissä keskusteluissa ja aineiston näkökulmasta.

**Taulukko 8.** Analyysin tasojen perustelut tieteellisissä keskusteluissa ja aineiston näkökulmasta

	Vastaa kysymykseen	Perustelut haastatteluaineiston näkökulmasta	Perustelut tieteellisissä keskusteluissa
<b>Subjektien tunnistaminen</b>	Kuka?	Haastateltavat puhuivat usein siitä, millaisia he ovat ihmisenä ja vuokratyöntekijänä. Lisäksi he puhuivat muista henkilöistä, esimerkiksi esimiehestään ja muista työntekijöistä.	Benwell & Stokoe 2006; Brown 2007; Foucault 1972; Gergen 2009; Jokinen & Juhila 1993; Jokinen & Juhila 1999
<b>Selitykset ja selonteot</b>	Miksi?	Haastatteluaineistossa yksilöt selittivät vuokratyön tekemistä monin eri tavoin. Aineisto sisältää useita selontekoja.	Juhila & Suoninen 1999; Juhila 2012; Suoninen 1999; Tannen 1993
<b>Kontekstin tunnistaminen</b>	Missä?	Vuokratyötä tehdään vuokratyön kontekstissa. Haastateltavat puhuivat työnteon paikoista ja kuvailivat ne tietynlaisiksi.	Benwell & Stokoe 2006; Jokinen 1999; Jokinen ym. 1993
<b>Yhteiskuntatason kulttuuriset merkitykset</b>	Mitä ei tarvitse selittää?	Haastateltavien puheissa tehtiin kulttuurisia oletuksia liittyen työelämään ja vuokratyöhön. Esimerkiksi työelämän muutos näyttäytyi puheissa pitkälti itsestään selväksi.	Benwell & Stokoe 2006; Fairclough 1989; Fairclough 1995; Foucault 1982; Hall 1982; Jokinen & Juhila 1993; Parker 1992; van Dijk 2001

Tämän tutkimuksen diskurssianalyttinen analysoinnin viitekehys perustuu diskurssianalyysin analyttiseen näkökulmaan (ks. Jokinen & Juhila 1999, 86). Tässä tutkimuksessa ei ennalta oleteta valta-asetelmien olemassaoloa. Tästä huolimatta menetelmään sisällytettiin yhteiskuntatason kulttuuristen merkitysten (valtarakenteiden) taso, koska nämä korostuivat haastatteluaineistoa lukiessa. Taulukossa 9 esitetään aineiston analysoinnin toteutuksen vaiheet.

**Taulukko 9.** Aineiston analysoinnin toteutuksen vaiheet

Analyysin vaihe		Tulos
<b>Tutustuminen</b>	Aineiston läpikäynti (lukeminen ja tutustuminen), 373 sivua litterointiaineistoa.	
<b>Lainausten kerääminen</b>	Haastatteluaineisto eriteltiin analyysimenetelmään perustuen neljään ryhmään (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskuntataso).	2640 kpl lainauksia
<b>Lainausten luokittelu</b>	Ensin lainaukset luokiteltiin haastateltavakohtaisesti. Kun alustava luokittelu oli suoritettu, tehtiin luokittelun yhdenmukaistaminen haastateltavien välillä.  Tässä vaiheessa osa aineistolainauksista rajattiin aineiston ulkopuolelle. Rajaamisen perusteena oli sopivuus tutkimuksen aihepiiriin ja luokitteluihin.	2283 kpl lainauksia
<b>Vallitsevien diskurssien tunnistaminen</b>	Tunnistettiin merkitysulottuvuudet luokittelujen ja analyysin tasojen (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskuntataso) perusteella.	6 kpl vallitsevia diskursseja

Erikssonin ja Kovalaisen (2016, 238–239) mukaan onnistunut analyysi liikkuu iteratiivisesti yleisten ja yksityiskohtaisten tekstin ominaisuuksien välillä siten, että analyysi ja tulkinta sisältävät useampia kierroksia. Heidän mukaansa analysointivaiheessa voidaan luoda oma koodaussysteemi. Potter ja Wetherell (1987) korostavat koodauksen merkitystä analysoinnin tukena. Tässä tutkimuksessa etsittiin ja merkittiin tasojen kannalta olennaiset kohdat litterointiaineistoon. Tunnistettavuuden parantamiseksi eri tasojen koodauksissa hyödynnettiin eri värejä (subjektit [vihreä]; selonteot [keltainen]; konteksti [sininen]; yhteiskuntataso [punainen]).

Tasojen merkitsemisen jälkeen lainaukset kerättiin ja luokiteltiin (kuvailtu tarkemmin liitteessä C). Lainausten luokittelut tehtiin ensin haastateltavakohtaisesti. Kun alustava luokittelu oli tehty, luokittelu yhdenmukaistettiin haastateltavien välillä. Koska haastateltavia oli 20 ja analyysin tasoja oli neljä, luokkien kokonaismäärä ennen yhdenmukaistamista oli hyvin suuri. Luokkien yhdenmukaistaminen nosti esiin muutamia ristiriitoja analyysin tasojen välillä. Esimerkiksi joidenkin haastateltavien kohdalla subjekteihin merkittyjä lainauksia siirrettiin selontekoihin, jolloin lainaukset vastasivat yhdenmukaistettuihin luokkiin. Aiheeseen liittymättömät ja epäolennaiset lainaukset rajattiin pois aineistosta.

Haastatteluaineistoa luettiin jokaisella kierroksella useaan kertaan, jotta voitiin tunnistaa kierroksen kannalta olennaiset toistuvuudet ja merkitykset. Aineiston erittelyn yksikkö oli lainaus eli yksi tai useampi lause. Lainauksen konteksti huomioitiin tarvittaessa lisäämällä määritelmä lainauksen yhteyteen: mihin kysymykseen vastattu tai mihin laajempaan kontekstiin lainaus liittyy, näin

varmistettiin, että merkitys ei muutu. Yksittäinen lainaus otettiin mukaan ainoastaan yhteen analyysin tasoon, vaikka osa lainauksista saattoi esimerkiksi liittyä kahteen tai useampaan tasoon. Samassa lainauksessa saatettiin puhua esimerkiksi subjekteista ja kontekstista. Taulukoissa 10, 11, 12 ja 13 esitetään aineiston luokittelusta seuranneet lopulliset luokittelut, joihin perustuen tunnistettiin diskurssiulottuvuudet (ks. Taulukko 14).

**1) Subjektien tunnistaminen:** Tässä analyysin tasossa tarkastellaan sitä kuinka ihmiset rakentavat kielenkäytössään itsestään ja toisistaan määrittämiä sekä toiminnallisia kategorioita (Jokinen & Juhila 1999, 67–68). Sosiaalisen konstruktionismin mukaan se mitä olemme, neuvotellaan diskurssissa (Benwell & Stokoe 2006, 4). Identiteetit ja subjektit ovat hallitsevien diskurssien tuotos (Foucault 1972). Gergenin (2009) mukaan yksilöllä voi olla useampia eri identiteettejä, jotka voivat olla keskenään jopa ristiriitaisia. Ihmiset identifioituvat sosiaalisiin kategorioihin, jotka sisältävät olettamuksia ja muovaavat edelleen ihmisten tapoja toimia (Brown 2007). Subjektien luokittelut ovat usein jäykkiä, jolloin välimuodot eivät ole mahdollisia (Jokinen & Juhila 1993, 92). Subjektit sisältävät haastateltavien itsen ja muiden subjektien rakentumisen kielen kautta. Oheisissa aineistolainauksissa annetaan esimerkkejä subjektien kuvailemisesta. Ylemmässä haastateltava puhuu itsestään subjektina, joka on kiinnostunut oppimaan uutta. Alemmassa lainauksessa haastateltava rakentaa itsestään henkilöä, jonka on vaikea kieltäytyä työstä.

*”olen kiinnostunut uusista asioista ja, musta on niinku kiinnostavaa oppia uutta ja ehkä, ehkä havaita että, että, tälläsest, et tällästä kesätyötä mä ehkä voisinki hakea” (H9)*

*”työn saaminen on kivaa, ja sitte ku sitä saa, niin siitä on vaikee kieltäytyä” (H10)*

Subjektien osalta edettiin käytännössä seuraavasti: 1) tunnistettiin ja merkittiin haastatteluaineiston subjektit; 2) tarkasteltiin sitä, millaisiksi subjektit rakentuvat haastatteluaineiston valossa. Aineistosta tunnistettiin seuraavat subjektit: haastateltava itse, haastateltava vuokratyöntekijänä, vuokratyöyrittäjä, työnantaja asiakasyrityksessä, muu vuokratyöntekijä sekä asiakasyrityksen työntekijä. Kaikkia mainittuja subjekteja kuvailtiin haastatteluissa usealla tavalla. Haastatteluaineiston subjektit esitetään oheisessa taulukossa 10 (tarkemmin Liitteessä D).

**Taulukko 10.** Haastatteluaineiston subjektit

Subjekti	Millaiseksi rakentuu haastatteluaineistossa (H1–H20)		
ITSE: MILLAINEN ON	Monipuolisuus Katkonaisuus Eteneminen Vakiintuminen Vakiintuminen valmistumisen jälkeen	Vapaus Kiireisyys Vaikea kieltäytyä Suunnitelmat Tunnollisuus	Sopeutuminen Stressaaminen
ITSE: VUOKRATYÖN TEKIJÄ	Välivaihe Epäsäännöllisyys ja sovittaminen Vaihtelu sopii Opintojen ohella sopii	Epävarmuus tuloissa sopii Ulkopuolisen asemassa Ei ulkopuolisen asemassa Rajallinen osaaminen Sopeutuminen	Vaaditaan monipuolista osaamista Ei sitoutunut
VUOKRATYÖYRITYS	Auttaa	Etäinen	On yhteydessä
TYÖNANTAJA ASIAKASYRITYKSESSÄ	Ohjeistaa/suunnittelee	Antaa joustavuutta	Vaatii tuloksellista työtä
MUU VUOKRATYÖN TEKIJÄ	Monenlaisia Opiskelijat Nuoria	Naiset Sosiaalisia Ei kokemusta	Heikko asema Ihmisiä joille sopii
ASIAKASYRITYKSEN TYÖNTEKIJÄ	Ohjeistaa/auttaa	Rajattu vapaus	Etäisiä

**2) Selitykset ja selonteot:** Toisessa analyysin tasossa tunnistetaan aineistossa esiintyvät selonteot. Suonisen (1999) mukaan diskurssit perustelevat sosiaalisten rakenteiden noudattamista tai noudattamatta jättämistä. Selonteolla tehdään ymmärrettäväksi itseä ja ympäröivää maailmaa. Selonteot perustuvat tiettyyn kulttuuriin ja aikakauteen ja niillä oikeutetaan toimintaa. (Suoninen 1999.) Selonteolla voidaan oikeuttaa ratkaisuja ja käsityksiä (Juhila & Suoninen 1999) sekä selittää poikkeamista sosiaalisesta järjestyksestä (Juhila 2012). Selontekojen yhteydessä voidaan kiinnittää huomiota myös kiertoilmaisuihin, jotka selittävät sitä, että odotukset eivät täyty. Esimerkiksi ”en muista jotain” voidaan tulkita siten, että jotain pitäisi muistaa (Tannen 1993, 23). Oheisissa aineistolainauksissa annetaan esimerkkejä haastatteluaineiston selonteista. Ylemmässä lainauksessa vuokratyön tekemistä selitetään sillä, että haastateltava pystyi sen kautta pääsemään ensimmäiseen oman alan työpaikkaansa. Toisessa lainauksessa vuokratyön mielekkyyttä selitetään sen tarjoamilla mahdollisuuksilla kokeilla erilaisia töitä.

*”tavallaan toi vuokratyö, oli mulle helpompi väylä päästä, siihen ensimmäiseen oman alan työpaikkaan” (H14)*

*”se on just sitä, kivaa sillee et, tuota, saa kokeilla erilaisia hommia” (H20)*

Selontekojen osalta analyysi toteutettiin seuraavasti: 1) tunnistettiin ja merkittiin aineistossa esiintyvät selonteot; 2) tunnistettiin millaisilla selonteoilla ja mitä aineistossa oikeutetaan. Tunnistetut selonteot voidaan jakaa neljään ryhmään (ks. Taulukko 11, tarkemmin Liitteessä D). Vuokratyön kokemusta selitettiin joko myönteiseksi tai kielteiseksi, joka oli selonteko sille miten haastateltava itse sopii vuokratyöhön. Suurin osa selonteoista liittyi vuokratyön tekemisen selittämiseen. Näissä selonteoissa selitettiin vuokratyön tekemistä sekä sitä, miksi haastateltava ei tekisi vuokratyötä. Haastateltavat selittivät lisäksi asiakasyrityksen syitä käyttää vuokratyöntekijöitä.

**Taulukko 11.** Haastatteluaineiston selitykset ja selonteot

Selonteko	Miten selitetään haastatteluaineistossa (H1–H20)		
KOKEMUS VUOKRATYÖSTÄ	Myönteinen	Kielteinen	
MIKSI VUOKRATYÖ (PUOLESTA)	<p>Helpous</p> <p>Joustavuus</p> <p>Vapaus</p> <p>Vaihtelevuus</p> <p>Kiinnostus alaan</p> <p>Työkokemus</p>	<p>Luotettavuus</p> <p>Raha</p> <p>Raha ei tärkeää</p> <p>Jatkuvuus</p> <p>Rentouttavaa</p> <p>Hyväksytään ulkopuolisuus</p>	<p>Sosiaalisuus</p> <p>Koulutukset</p> <p>Työedut</p> <p>Ei tarvitse etuja</p> <p>Epävarmuus ei haittaa</p>
MIKSI EI VUOKRATYÖ (VASTAAN)	<p>Muita vaihtoehtoja</p> <p>Epävarmuus</p> <p>Ei hyötyä uralle</p>	<p>Jatkuvuus ei onnistu</p> <p>Paikan vaihtuminen</p> <p>Vaikea saada työvuoroja</p>	<p>Huono palkka</p> <p>Huonot edut</p> <p>Vaikeus cv:ssä</p>
MIKSI YRITYS KÄYTTÄÄ	<p>Helpous</p> <p>Ruuhkat</p> <p>Ei tarvitse sitoutua</p>	<p>Satunnaiset tarpeet</p> <p>Ei tarvetta kokoaikaiselle</p> <p>Säästöt</p>	<p>Työntekijöiden etsiminen</p> <p>Riskin vähentäminen</p>

**3) Kontekstin tunnistaminen:** Merkitysten rakentuminen on kontekstisidonnaista. Sanaa tulee tarkastella osana lausetta, lausetta osana laajempaa tekstikokonaisuutta tai lausumaa osana vuorovaikutustilannetta, vasta silloin saadaan selville lausuman kontekstiin liittyvä merkitys.

(Jokinen 1999, 40; Jokinen ym. 1993.) Kielen kautta voidaan saada tietoa ympäröivästä yhteiskunnasta, kulttuurista, aikakaudesta ja paikasta. Sosiaalisen kontekstin on todettu vaikuttavan yksilöön (Benwell & Stokoe 2006). Vuokratyön tekeminen kytkeytyy vahvasti vuokratyön kontekstiin, jota kuvailtiin aineistossa useasti. Ylemmässä lainauksessa vuokratyön konteksti rakentuu sosiaalisesti paikaksi. Toisessa vuokratyö kuvaillaan paikaksi, joka vaihtuu jatkuvasti.

*”meil oli tosi hyvä porukka siellä, ja sillee, niinku ((pienää naurua))” (H6)*

*”Joo siis ne työpaikat vaihtelee tosi paljon et, aika harvoin niinku tulee oltua esimerkiksi kahtakaan vuoroa samassa” (H16)*

Kontekstin tunnistamisen osalta toimittiin käytännössä seuraavasti: 1) tunnistettiin aineiston kontekstit; 2) tarkasteltiin sitä, millaisiksi kontekstit kuvaillaan aineiston valossa. Tässä vaiheessa huomattiin, että lähes kaikki kontekstia kuvailevat puheet keskittyivät vuokratyön kontekstiin. Haastateltavat puhuivat hieman aiemmista työpaikoistaan, mutta ne on rajattu analyysin ulkopuolelle, koska ne eivät liity tutkimuksen aiheeseen. Vuokratyön kontekstin yhdenmukaistetut luokat esitetään taulukossa 12 (tarkemmin Liitteessä D).

**Taulukko 12.** Haastatteluaineiston kontekstit

Konteksti	Millaiseksi kuvaillaan haastatteluaineistossa (H1–H20)		
VUOKRATYÖ	Oman alan	Hyvät ja huonot paikat	Mahdollisuus vaikuttaa
	Ei oman alan	Ihmiset vaihtui	Heikot mahdollisuudet vaikuttaa
	Paikka vaihtui	Työyhteisö/tutustui	Heikko palkka/edut
	Paikka pysyi samana	Ei työyhteisöä	Vaikea saada hyviä vuoroja
	Työn ajankohdat vaihteli	Ulkopuolisuus riippuu paikasta	Suositaan aiemmin työskennelleitä
	Työajat ennakoitavissa	Perehdytys	Väylä vakityöhön
	Epäselkeys	Ei perehdytystä	Väylä vaihtaa tehtäviä
	Ei epäselkeää		

**4) Yhteiskuntatason kulttuuriset merkitykset:** Valta toimii nyky-yhteiskunnassa vapaiden subjektien kautta produktiivisesti ja ohjaa subjekteja toimimaan tietyllä tavalla ja tiettyjen sääntöjen mukaan (Foucault 1982). Valtasuhteita tuotetaan sosiaalisissa käytännöissä (Fairclough 1989). Yksilön rakentuminen perustuu tietylle ideologiselle versiolle maailmasta (Benwell & Stokoe 2006, 31). Vallan näkökulmasta diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita diskurssien hegemoitumisesta ja sen ideologisista seurauksista (Jokinen & Juhila 1993, 75). Valta-aseman saanut diskurssi

ylläpitää valtasuhteita ja vaikuttaa asioiden luonnolliseen järjestykseen (Hall 1982, 65; Parker 1992), jolloin valta-asetelma hyväksytään totuutena (Benwell & Stokoe 2006, 30). Tämä analyysin taso on ammentanut vaikutteita kriittisestä diskurssianalyysistä, joka tarkastelee sosiaalisia valtasuhteita ja sitä miten niitä luodaan ja vahvistetaan kielen kautta (Fairclough 1995; Fairclough 1989; van Dijk 2001, 252–353). Vallan näkökulmasta kiinnostus on puheissa, joissa diskursseja vastustetaan, hyväksytään ja joissa niillä legitimoidaan valta-asetelmia tai jopa rakennetaan ne luonnolliseksi (ks. van Dijk 2001, 355). Lisäksi voidaan tarkastella millaisia oikeuksia sekä velvollisuuksia eri tahoilla on ja miten heitä määritellään (Jokinen & Juhila 1993, 86). Oheisissa aineistolainauksissa annetaan esimerkkejä hegemoituneen aseman saaneista kulttuurisista merkityksistä, joita voitiin huomata haastatteluaineistossa. Ensimmäisessä lainauksessa työn tekeminen näyttäytyy velvollisuutena. Toinen lainaus rakentaa oletusta siitä, että nuorempana voi vaihdella työpaikkaa, jolloin luonnollisen järjestyksen mukaan elämän pitäisi vakiintua iän karttuessa.

*”jollekin joka niinku työttömästä menee vuokratyöhön just se että on enemmän osa yhteiskuntaa” (H8)*

*”tuntuu että ehkä tälle niinku nuorempana, vois vaihdella, mutta tietysti, jos, jos se työpaikka on hyvä ja mielekäs niin, kyllä se silloin sais olla pysyvä” (H17)*

Yhteiskunnallisten kulttuuristen oletusten tapauksessa haastatteluaineistosta etsittiin hegemonisen aseman saavuttaneita kulttuurisia oletuksia, jotka puheissa rakentuvat luonnolliseksi ja kyseenalaistamattomiksi. Haastatteluaineiston kulttuuriset oletukset ryhmiteltiin sen mukaan, mitä ne kommentoivat: yksilö, työ, työelämä, perinteinen työ, opiskelu sekä vuokratyö. Yhdenmukaistetut luokittelut esitetään taulukossa 13 (tarkemmin Liitteessä D).



**Taulukko 13.** Haastatteluaineiston yhteiskuntatason kulttuuriset oletukset

Mistä puhutaan	Millaisia kulttuurisia oletuksia tehdään haastatteluaineistossa (H1–H20)		
YKSIÖ	Itsenäisyys	Vakiintuminen	Kehittyminen
TYÖ	Itseisarvo Monipuolisuus	Kokemus Määrä	Oman alan työ Työ ei niin tärkeää
TYÖELÄMÄ	Kiire Epävarmuus	Vaikea saada töitä Ei vaikea saada töitä	
PERINTEINEN TYÖ	Odotus jatkuvuudesta Pidempi työsuhde varmempi	Suhteet lyhenee Voi vaihtaa työtä	
OPISKELU	Auttaa uralle		
VUOKRATYÖ	Yleistyy Välivaihe	Koetaan negatiivisesti Samaa kuin muu työ	Oltava joustava

**Vallitsevat diskurssit neljään analyysin tasoon perustuen:** Edeltävien neljän tason luokittelujen pohjalta rakennettiin yhtenäinen näkemys siitä mitä vallitsevia diskursseja aineistossa on. Kun analyysin tasot sidottiin toisiinsa, voitiin luokittelujen kautta tunnistaa merkitysulottuvuudet, jotka määräävät aineiston vallitsevat diskurssit. Merkitysulottuvuudet ja vallitsevat diskurssit esitetään seuraavalla sivulla taulukossa 14. Taulukossa hyödynnetään lyhenteitä, joiden selitteet ovat taulukon alaosassa.

Vallitsevia diskursseja tunnistettiin kuusi kappaletta. Vallitsevia diskursseja esitellään tarkemmin tulokset-luvussa. Analyysin tasot (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskuntataso) toimivat analyysin apuvälineenä, joten niitä ei nosteta korostuneesti esille tulokset-luvussa. Vallitsevat diskurssit esitellään kuitenkin pääsääntöisesti tasojen mukaisessa järjestyksessä; ensin esitellään subjektitaso ja loppupuolella yhteiskuntatason kulttuurisia merkityksiä.

Tämän tutkimuksen analyysimenetelmän vaihtoehtona harkittiin narratiivista lähestymistapaa (ks. Alasuutari 1995, 73–84; Koskinen ym. 2005, 192–204). Narratiivinen lähestymistapa ei lopulta sopinut aineistoon, koska haastateltavat eivät osanneet puhua vuokratyöstä tarinamuodossa. Aineiston kerääminen tarinamuodossa olisi mahdollisesti vaatinut erilaista kysymyksenasettelua tai erilaista lähestymistapaa tutkimusaiheeseen.

**Taulukko 14.** Tunnistetut merkitysulottuvuudet ja kuusi vallitsevaa diskurssia

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Vallitseva diskurssi</b>
H1– H20	Itse: Monipuolisuus ItseV: Vaihtelu sopii ItseV: Vaaditaan monipuolista osaamista	Vaihtelevuus (K)	Ei oman alan Paikka vaihtui Työn ajankohdat vaihteli Ihmiset vaihtui Hyvät ja huonot paikat Väylä vaihtaa tehtäviä	Työ: Monipuolisuus Vuokratyö: Oltava joustava	Monipuolisuus ja vaihtelevuus
	Itse: Eteneminen ItseV: Rajallinen osaaminen	Työkokemus (K) Koulutukset (K) Ei hyötyä uralle (E) Vaikeus cv:ssä (E)	Oman alan	Yksilö: Kehittyminen Työ: Kokemus Opiskelu: Auttaa uralle	Kehittyminen
	Itse: Vapaus ItseV: Epäsäännöllisyys ja sovittaminen ItseV: Ei sitoutunut Esimies: Antaa joustavuutta MuuV: Ihmisiä joille sopii Asiakasyrityksen Työntekijä: Rajattu vapaus	Joustavuus (K) Vapaus (K) Hyväksytään ulkopuolisuus (K) Ei tarvitse sitoutua (A) Ei tarvetta kokoaikaiselle (A)	Ei työyhteisöä	Yksilö: Itsenäisyys Työ: Työ ei niin tärkeää Perinteinen työ: Suhteet lyhenee Perinteinen työ: Voi vaihtaa työtä	Vapaus
	Itse: Vakiintuminen Itse: Vakiintuminen valmistumisen jälkeen ItseV: Välivaihe ItseV: Opintojen ohella sopii MuuV: Opiskelijat MuuV: Nuoria	Jatkuvuus (K) Jatkuvuus ei onnistu (E) Työntekijöiden etsiminen (A)	Suositaan aiemmin työskennelleitä Väylä vakityöhön	Yksilö: Vakiintuminen Työ: Oman alan työ Perinteinen työ: Odotus jatkuvuudesta Perinteinen työ: Pidempi työsuhte varmempi Vuokratyö: Välivaihe	Elämän vakiintuminen
	ItseV: Epävarmuus tuloissa sopii	Raha (K) Raha ei tärkeää (K) Epävarmuus ei haittaa (K) Epävarmuus (E) Huono palkka (E) Säästöt (A)	Heikko palkka/edut	Työ: Itseisarvo	Toimeentulo
	Vuokratyöyritys: Auttaa Asiakasyrityksen Työntekijä: Ohjeistaa/auttaa	Helppous (K) Rentouttavaa (K) Paikan vaihtuminen (E) Vaikea saada työvuoroja (E) Helppous (A)	Epäselkeys Ei epäselkeää Perehdytys Ei perehdytystä Vaikea saada hyviä vuoroja	Työelämä: Epävarmuus Työelämä: Vaikea saada töitä Työelämä: Ei vaikea saada töitä	Helppous
<b>Selitteet:</b> V = vuokratyöntekijä; Miksi vuokratyö: K = puolesta, E = vastaan; A = asiakasyrityksen syyt käyttää					

Taulukon oikealla puolella luetellaan vallitsevat diskurssit. Diskurssit tunnistettiin huomaamalla yhtenäisiä merkityksiä analyysin tasojen (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskunta) välillä.

### 3.4 Eettiset kysymykset

Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta pyrittiin antamaan riittävästi tietoa osallistujille osallistumispäätöksen tekoa varten (Kuula 2006, 61). Koska osallistujat olivat korkeakouluopiskelijoita, voidaan olettaa, että heillä on riittävät valmiudet ymmärtää tutkimusasetelmia ja tutkimuskäytäntöjä (ks. Koskinen ym. 2005, 281). Osallistujille pyrittiin antamaan saatekirjeessä kaikki oleellinen informaatio, mukaan lukien tiedot haastattelun ajankohdista ja tavoitteellisesta kestosta. Haastateltavia pyydettiin saatekirjeessä ottamaan yhteyttä, mikäli he ovat kiinnostuneita osallistumaan haastatteluun. Osallistujat saivat itse valita haastattelun ajankohdan. Haastatteluihin osallistumisesta ei oleteta koituvan haastateltaville kuluja, koska haastattelut pidettiin Tampereen yliopiston tiloissa ja kaikki haastateltavat olivat Tampereen yliopiston opiskelijoita. Haastateltavien oli mahdollista perua osallistumisensa halutessaan.

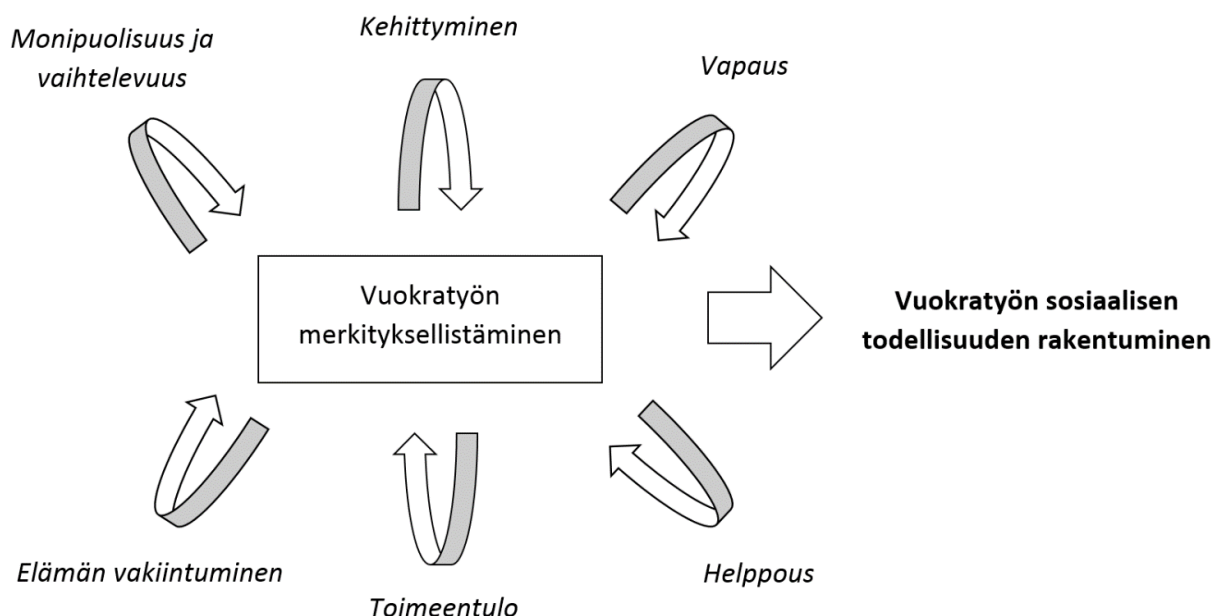
Tutkimuksen tarkoitus ja sidonnaisuudet viestittiin osallistujille. Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää miten vuokratyö näyttäytyy korkeasti koulutettujen näkökulmasta, syventää ymmärrystä työelämään liittyvissä kysymyksissä, saada pro gradu -tutkielmani valmiiksi mielenkiintoisesta aiheesta sekä mahdollisesti kirjoittaa tutkielman pohjalta yksi tai useampi tieteellinen julkaisu joskus tulevaisuudessa. Tutkimusta ei toteuteta toimeksiantona kaupalliselle taholle. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Tampereen yliopiston yrityksen johtamisen opintosuunnan kanssa. Haastatteluaineistoa käytetään vain tähän tutkimukseen ja mahdollisiin jatkotutkimuksiin. Tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa opiskelijoiden työmahdollisuuksien kehittämiseen ja lisäämiseen. Tutkimuksen tavoite on olla yleishyödyllinen, ei yksittäistä organisaatiota hyödyttävä. Tulokset ovat kaikkien hyödynnettävissä. Aineistoa ei hyödynnetä kaupallisiin tarkoituksiin.

Tässä tutkimuksessa suojellaan ja kunnioitetaan haastateltujen yksityisyyttä. Tutkimustekstit pyritään kirjoittamaan siten, että osallistujat eivät ole niistä tunnistettavissa (Kuula 2006, 64–64). Haastateltavien, vuokratyöyritysten ja asiakasyritysten nimet anonymisoitiin (ks. Saunders ym. 2009, 189). Haastateltavat on merkitty koodeilla H1–H20 nimien sijaan. Tämän tutkimuksen haastatteluaineisto on osin salassa pidettävää tietoa. Haastatteluaineistoa ei julkaista sellaisenaan. Erityisen henkilökohtaiset tai muulla tavalla arkaluontoiset tiedot jätettiin analyysien ulkopuolelle. Esimerkiksi perhetausta nousi keskustelussa esille joidenkin haastateltavien kohdalla, mutta sitä ei otettu mukaan analyysieihin.

## 4 TULOKSET

### 4.1 Vuokratyön merkityksellistäminen opiskelijoiden puheissa

Analyysin tulokseksi saatiin kuusi vallitsevaa diskurssia: i) monipuolisuus ja vaihtelevuus, ii) kehittyminen, iii) vapaus, iv) elämän vakiintuminen, v) toimeentulo ja vi) helppous. Vallitsevien diskurssien lisäksi aineistosta tunnistettiin muutamia marginaalisia diskursseja. Vallitsevat diskurssit kattoivat suurimman osan aineistolainauksista, joten niiden osuus vuokratyön sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta voidaan olettaa suureksi. Vuokratyön sosiaalisen todellisuuden rakentumista havainnollistetaan oheisessa kuviossa 6.



**Kuvio 6.** Vuokratyön sosiaalisen todellisuuden diskursiivinen rakentuminen (mukaillen Suoninen 1999, 17–36)

Tulokset-luvussa jokainen vallitseva diskurssi esitellään omana alalukuna. Vallitsevien diskurssien esittelemisen jälkeen esitetään yhteenveto vallitsevista diskursseista, tarkastellaan niiden ristiriitaisuutta ja annetaan esimerkkejä niiden välisestä limittäisyydestä. Luvun lopussa esitellään lyhyesti marginaalisia diskursseja. Vallitsevia ja marginaalisia diskursseja esitellään aineistosta poimittujen esimerkkilainauksien kautta.

Merkityksellistämällä on vaikutuksensa todellisuuteen, mutta tässä tutkimuksessa ei tarkastella sitä millaiseksi vuokratyön merkityksellistäminen lopulta muokkaa yhteiskunnassamme vallitsevaa

todellisuutta. Johtopäätöksissä keskitytään pääosin vallitseviin diskursseihin sekä niiden ja kirjallisuuden väliseen suhteeseen. Tutkimuskysymykseen vastatessa keskitytään siihen, miten opiskelijat merkityksellistävät vuokratyön tekemistä puheissaan.

## 4.2 Vallitsevat diskurssit

### 4.2.1 Monipuolisuus ja vaihtelevuus

Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa painotetaan opiskelijan tarvetta monipuolisuudelle ja vaihtelulle. Diskurssi korostaa monipuolisuuden merkitystä työkokemuksessa, yksilöiden kiinnostusta kokeilla erilaisia töitä ja yksilöiden kiinnostusta vaihteluun. Tässä diskurssissa vuokratyö rakentuu positiivisessa valossa, koska sen kautta voidaan kokeilla erilaisia töitä. Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssi luonnehtii vuokratyötä monipuoliseksi työksi; vuokratyössä tarvitaan monipuolista osaamista, paikat vaihtelevat ja työajat ovat monipuolisia. Diskurssi näkee monipuolisen työkokemuksen myönteisenä asiana. Lisäksi diskurssissa painotetaan sitä, että vuokratyöntekijän tulee joustaa ja toimia monipuolisissa tilanteissa. Haastateltavista useat kuvailivat itseään henkilöiksi, joilla on kokemusta monenlaisista töistä ja jotka tekevät monenlaisia töitä. Monipuolisuuteen pyrkivillä on laaja työhistoria ja kokemusta useista työpaikoista. Osa tekee useampia töitä samaan aikaan.

*”oon ollu, tota, marjamyynä, öö, käsityönopettajana sekä sijaisena että kesäleireillä, sit mä oon ollu, öm, puutarhalla kitkemässä rikkaruohoja, nää on nyt siis ihan teini-iän ajan hommia, sitte tota, sitten mä oon ollu yhen vuoden lastenhoitajana, sit mä oon ollu huolto-asemalla puoli vuotta, leirintäalueella, kahella eri leirintäalueella yhteensä viis kesää, sitte, a-, oh, olikohan, siinä kaikki, kyllä mä oon saattanu, nii ja sit mä oon ollu niinku mysteeriostajana, eri yrityksille kanssa eli, näitä asiakastutkimusjuttuja” (H3)*

*”kun ulkoo päin katselen, tämäki viikko on mulla ollu nyt ehkä kaikista sillee, mä niinku olisin, mä olin maanantaina vahtimassa lapsia sit mä olin, koululla, sit mä olin tiistaina opettajan sijaisena, sit mä olin keskiviikkona, koululla ja opettajan sijaisena, ja kahvilassa ja nyt meen perjantaina vielä kahvilaan, mä oon koulussa kahessa eri toimipisteessä ja sit mä oon ollu kolmessa eri työpaikassa, niin kyl se tuntuu silleen hektiseltä” (H10)*

*”oon tehny kaikkennäköst, öö, niinku pikkuhommaa siellä täällä, öö, vähän pidempiäki suhteit” (H15)*

*”oon kyllä tehny ((yskähdys)) paljon kaikenlaisia töitä, niinku ennenki sitä, esimerkiksi rakennuksilla ja, siivou-, siivonnu oon ja pessy ikkunoita ja kaikkee tämmöstä” (H20)*

Työkokemuksen monipuolisuuden lisäksi diskurssi korostaa opiskelijoiden kiinnostusta tehdä erilaisia töitä myös tulevilla uralla. Yksilön haaveena voi olla tehdä töitä kahdessa työpaikassa samaan aikaan tai kokeilla työntekoa useammalla eri alalla. Monipuolisuudesta kiinnostuneet pyrkivät tekemään erilaisia työtehtäviä, esimerkiksi haastatteluaaineistossa mainittiin järjestötoiminta ja valmennuskurssituutorointi töiden ohella. Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa yksilöllä ei ole yhtä tiettyä haaveammattia, joka korostuisi ylitse muiden.

*”nääh ny vähän niinku kaks työpaikkaa et emmä ihan kolmatta työpaikkaa mutta että niinkun, et ne ois niinku jotenkin sovitettuja” (H4)*

*”No kyl mä, tässä vaiheessa ainakin haluaisin pitää portit auki sillee että, vois useempaa juttua koittaa oman elämän aikana koska mä en oo vielä tällä hetkellä aivan, ehdottoman vakuuttunu mistään tietystä kapeesta alasta että tää on mun juttu koko loppuelämän ajan” (H5)*

*”tästä mä oon ihan, pyrkinyt pitää systemaattisesti huolta alusta asti että, et tehny muutaki kun vaan, vaan opiskellu, tehny, vähän pidempiä kesiä kun ehkä muut on tehny, töiden suhteen ja, ja sit tässä ohella silti tehny, erilaisia työtehtäviä, joko järjestöille ihan, niinkun promona tai sitten vaikka niinkun esimerkiks valmennuskurssituutorointi että sitä mä oon tehny myöski tässä, pitkin vuotta, toista vuotta” (H11)*

*”sit ku valmistuu niin se on vähän semmosta, kokeilua, semmosta eri, niinku, työpaikoista kokemuksen hakemista ja semmosta kokeilua ja tommosta mutta, ja jotenki, a-, ö-, ku ei oo itellä koskaa ollu mitään niinku oikeesti sellasta haaveammattia, joillakin on lapsesta lähtien niin, tuntuu että vähän ois niinku mielenkiintoisempaa oikeesti vaan tehdä niin, kokeilla vähän kaikkee” (H17)*

Kun yhtä tiettyä haaveammattia ei ole, yksilö on kiinnostunut useamman eri alan töistä. Opiskelijat puhuivat pyrkimyksistä edistää mahdollisuuksiaan tehdä töitä useammalle alalle. He puhuivat esimerkiksi opettajan pätevyyden hankkimisesta tai vapaaehtoistyön tekemisestä oman työn ohessa. Lisäksi esimerkkinä voitaisiin mainita yhden haastateltavan unelma yhdistää asiakastyötä ja tutkimustyötä tulevilla urallaan.

*”oon miettiny tässä et, jotain öö, opettajan pätevyyttä varmaan pyrkisin kans hommaamaan sit noiden muiden juttujen ohessa” (H1)*

*”mulle kyl tavallaan sopis semmonenki et välillä tekee töitä ja sit välillä voi tehdä jotain, niinku muutaki tai olla aktiivisesti mukana jossain, niinku, no vaikka vapaaehtotyössä tai muussa, seki on tavallaan työtä mut jotenki eri asia” (H6)*

*”mulla on niinku unelma, niin mä yhdistäisin asiakastyötä ja tutkimustyötä (..) sillä tavalla että, siinä säilyis kontakti siihen käytäntöön ja sitte, sitä saisi kehittää semmosella, kun, teoreettisemmalla tasolla, sitä samaa” (H12)*

Vaihtelu rakentuu diskurssissa positiiviseksi asiaksi, johon tulisi pyrkiä. Opiskelijat puhuivat haluavansa vaihtelua tulevaisuuden työelämältä rutiinien sijaan. Vaihtelu voi toteutua sekä työssä että työympäristöissä. Työtehtävien ja työn sijainnin vaihtuminen ovat myönteisiä asioita.

*”monipuolisuutta tavallaa siihe arkeen että, et, et just se että hetkellisesti ois aina se tietty mihin, keskitytään, tai, mitä tehdään sillä hetkellä ja sitte se saattaa taas vaihtua parin kuukauden päästä, niinku, ei tarvi välttämättä just olla projekteja mutta silleen että, että pystyis, tekemään vähän erilaisia juttuja eikä vuodesta toiseen samaa rutiinihommaa” (H7)*

*”jonkun tuntiopettajan pesti voi olla tosi, mahtavaaki koska sit sä voit olla vuoden Rovaniemellä ja vuoden jossain Kajaanissa ja vuoden ulkomailla ja vuoden Helsingissä” (H10)*

Vuokratyö määrittyy haastateltavien puheissa usein työn muodoksi, jossa paikka vaihtuu. Kaikissa vuokratyösuhteissa paikka ei kuitenkaan vaihdu, mutta joissain paikka voi vaihtua päivittäin. Esimerkiksi H11 on saattanut tehdä viikon aikana töitä kolmessa eri toimipisteessä. H9:n mukaan on harvinaista, että hän tekisi useampia työvuoroja samassa asiakasyrityksessä. Paikan vaihtuminen jakaa mielipiteitä; monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa se nähdään sekä mieluisana että epämieluisana asiana. Paikan vaihtumisen vaikeus sisällytettiin diskurssiin ”Helppous” (ks. alaluku 4.2.6), mutta kritiikki paikan vaihtumista kohtaan voidaan myös tulkita osaksi monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssin ristiriitaisuutta. Opiskelijoiden puheissa paikan vaihtuminen näyttäytyy myönteisessä valossa seuraavasti.

*”mä koen sen myös semmosena virkistävänä sen vaihtelun sen sijaan et se ois semmosta niikun, et nyt stressaa ihan hulluna ku mä en voi olla täs paikassa” (H1)*

*”mun oma pyyntö oli se että mahdollisimman paljon vaihtelua nii siitä pidettiin hyvin kiinni, oman työnantajan taholta” (H12)*

Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa vuokratyö määritellään monipuoliseksi työksi. Koska vuokratyö on monipuolista, myös osaamisvaatimukset ovat monipuoliset. Vuokratyö on opiskelijoiden puheiden mukaan työtä, jossa vuokratyöntekijän kuuluu tehdä ”mitä vaan ja millon vaan”. Vuokratyössä työnkuva on usein laajempi kuin muilla työntekijöillä.

*”toimenkuva mitä mää, tein se on, niin, se oli, kaikista, laajin että mä tein sekä taloushallintoo että palkanlaskentaa ja sitten kun ne vakituiset työntekijät oli lomalla niin, tein niitä hommia sitten itsenäisesti, kun taas oli, vähän rajatumpi työnkuva muilla kesätyöntekijöillä” (H5)*

Kun vuokratyötä määrittää keskeisesti työn monipuolisuus, vuokratyöntekijä kuvaillaan henkilöksi, jonka täytyy työskennellä useassa paikassa ja olla joustava. H6 mainitsi, että hän ei näe itseään

vuokratyöntekijäksi, koska hän on ollut vuokratyön kautta yhdessä toimipaikassa. H8 puhui velvollisuudesta olla joustava vuokratyössä.

*”vaikka tavallaa aina vois sanoo ei ja ei tarte mennä, nii on yrittäny kuitenkin, olla just se joustava ja, tämmönen, ku jos, niinku sitte taas, vaihtoehto on, et on joku mikä ei ikinä mee, aamuvuoroon, tai ikinä johonki tiettyyn liikkeeseen, nii sit se on kyl vähän semmonen, tulee semmonen negatiivinen leima siitä” (H8)*

Vuokratyö rakentuu diskurssissa vaihtelun mahdollistajaksi. Vuokratyön tekemistä selitetään sen tarjoamalla mahdollisuudella vaihteluun. Vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden monipuoliseen kokemukseen ja erilaisten työyhteisöjen näkemiseen; kyseessä on työ johon ei kyllästy.

*”No, se oli ihan jees, siis, kyllä siä nyt sillee tuttujaki tuli ja näin, mutta, mun mielest se oli ihan mielenkiintosta olla aina eri ihmisten kanssa ettei ainakaan pääse kyllästymään kehenkään” (H3)*

*”ainaki se on silleen kivaa että siit tulee niinkun, erilaisia kokemuksia, pääsee erilaisiin paikkoihi, erilaisille porukoille tarjoilemaa, näkee hirveen paljon erilaisia työyhteisöjä, työpaikkoja” (H18)*

*”se on just sitä, kivaa sillee et, tuota, saa kokeilla erilaisia hommia” (H20)*

Vuokratyön työtehtävien monipuolisuus ei koskenut kaikkia haastateltavia. Joillain haastateltavilla vaihtui myös työn toimiala. H20 oli vuokratyössään tehnyt töitä muun muassa siivousalalla, varastolla ja rakennustyömaalla. Työaikojen vaihtumisesta ei yleisesti puhuttu positiivisesti, mutta työn joustavuus nähdään opiskelijoiden puheissa tärkeäksi (ks. alaluku 4.2.3). Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa painotetaan monipuolisuutta ja vaihtelua hyvänä asiana. Näin on myös työkokemuksen monipuolisuuden osalta; työkokemuksen monipuolisuus näyttäytyy vahvuutena. Opiskelijoiden puheissaan tuottaman kulttuurisen oletuksen mukaan on sitä parempi, mitä useamman tyyppistä työtä pystyy tekemään; kaikki työkokemus on hyödyllistä.

*”tokihan se on aina parempi et mitä useempaa, mitä useemman tyyppistä tehtävää pystyy tekemään” (H1)*

*”kyllä mä uskon et kaikenlainen työkokemus on hyödyks, koki mitä tahansa ja ihan sama mihin pyrkii niin, uskon et on hyvä et voi sanoo et on tehny kaikenlaista työtä” (H13)*

*”ei se mun mielest ainakaan niinku huono asia oo, että on sellanen sirpaleinen työkokemus, et mä l-, kyl mä luulen et niinku tulevaisuudessaki, öö työpaikan haussa niin kyl se nähdään enemmän plussana ku miinuksena” (H16)*

Kaikki haastateltavat eivät puhuneet monipuolisuudesta positiivisesti. Monipuolisuutta ja vaihtelevuutta kritisoidaan puhumalla vuokratyön ”kaoottisuudesta” ja mahdottomuudesta.



Vuokratyö voidaan nähdä mahdottomaksi, koska ihminen tarvitsee työyhteisöä, joka pitäisi hänestä huolta (ks. marginaaliset diskurssit alaluvussa 4.4).

*”sit heinäkuussa ku se, räjähti ravintola-allalaki niinku alko oleen sitä työtä nii saatto olla nii, että aamulla eri paikassa ja illalla eri paikassa ja ne työvuorot oli ihan mitä sattuu että niinku, et kuus tuntii vaikka aamupalatarjoilijana ja sitte viä illalla kuudeks tunniks kerään tuoppeja niinku yöllä viiteen tälläi jotenki että, se, se oli niinku ihan tämmöstä kaoottista” (H4)*

*”mä mietin sitä niinku yleisesti niinku vuokratyötä mä, just, lehdeski oli vuokratyöstä, niin, et se on jotenki, vähän niinku mahdottomuuski ihmiselle, että, mielumminhan sitä olis niinku, yks tietty, työyhteisö, jonka jäsen on, ja joka pitää susta huolta” (H8)*

H8 puhui vuokratyöstä ”silpputyönä”, joka käsitteenä halventaa vuokratyötä. Monipuolisuudesta ja vaihtelevuudesta voidaan puhua negatiivisesti, mutta suurimmassa osassa opiskelijoiden puheista se näyttäytyi positiivisena asiana.

#### 4.2.2 Kehittyminen

Kehittymisen diskurssissa painotetaan uuden oppimista, uralla etenemistä ja työkokemuksen kerryttämistä. Työn haastavuuden kasvu nähdään tässä diskurssissa tärkeäksi. Vuokratyön osalta opiskelijoiden puheissa painottuvat vuokratyöntekijän rajallinen osaaminen ja mukavuusalueelta poistuminen. Diskurssi näkee vuokratyön mahdollisuutena kehittymiseen ja työkokemuksen hankkimiseen. Kehittymistä voi tapahtua sekä työssä että koulutuksissa, joita vuokratyöyritykset ja asiakasyritykset tarjoavat. Vuokratyön ei aina puhuttu olevan hyödyksi omalle uralle. Vuokratyötä kritisoitiin puheissa, joissa vuokratyökokemus miellettiin hankalaksi ilmaista cv:ssä. Kehittymisen diskurssi korostaa uralla etenemisen tärkeyttä. Diskurssissa kehittyminen ja työkokemus nähdään tärkeäksi opiskelijoille, jotka valmistautuvat tulevaan uraansa. Eteneminen on siirtymistä haastavampiin tehtäviin ja siihen liittyy usein työpaikan vaihtaminen. Esimerkiksi H7 totesi, että voisi vaihtaa työpaikkaa, jos toinen yritys tarjoaa paremmat mahdollisuudet kehittymiseen. H11 näkee uralla etenemisen hyvin tärkeäksi.

*”ehkä just sen työnkuvan muuttuminen, jos, jos toisessa pankis, tai niinku yrityksessä ei oo mahdollista tehdä, jotain semmosta mitä niinku haluais tehdä ja haluais kehittää itteensä sillä saralla, ja sitten toisessa, siihen tarjotaan mahollisuus, nii, sitten, totta kai” (H7)*

*”hakiessa 2014 niin olin kyllä haastatttelussa sanonu että, että itteni näen sitte kyllä toimitusjohtajan pallilla sitte jossaki vaiheessa elämää ja, ja siihen, siihen kyllä, tuun pyrkimään, joko niin kauan että oon siellä tai sitte toteen, jostaki syystä että se ei oo järkevää mutta, kyllä eteneminen, mulle on ainaki tärkeätä” (H11)*

Kehittymisen diskurssi painottaa yksilön pyrkimystä jatkuvaan työn haastavuuden kasvuun. Haastavuuden kasvuun liittyy jatkuva vaatimus omaksua ja oppia uutta sekä siirtyä vaativampiin työtehtäviin.

*”mahdollisuus et sit siinä sisäistää uusia asioita ja niikun, oppii uudenlaista niiku, vaikka työn tekemisen tapaa tai niikun, miten vaa jotenki niikun uudenlaista ihmisten kohtaamisen tapaa tai, jotain et siinä niikun, liikutaan siinä niikun oman itsen, ja taitojen ja, varmuus-, varmuuksien, varmuuden rajoilla” (H1)*

*”kun ne on hoidettu tavallaan ne tehtävät mitä on määritelty, niin sitten pystyy, kysymään että voisko mulle opettaa lisää ja voisinko mä tehdä, laajemmin, ja niinku vähän erilaista työtä, ja siihen on kyl suhtauduttu just positiivisesti että, joo että, että niinku opetetaan enemmän ja, pysty niinku, tavallaan ihan sen oman tahdon ja osaamisen mukaan, yllättävän paljon kehittymään” (H7)*

*”vähän vaativampia hommia tehny ny sit, tai no ei ny vähäkää, paljon vaativampia hommia nykyisin kuin mitä tein assistenttina, vaikka kyseessä onkin nyt harjoittelu että, että (-) annetaan kunnan, kunnolla hommia ja ihan kunnolla vastuutaki ja luotetaan ja näin, et tavallaan pääsin sitte eteenpäin” (H14)*

Kehittymisen diskurssissa opiskelijat määrittyvät oppijoiksi, joilla on rajallinen osaaminen vuokratyössä. Rajallinen osaaminen rakentuu diskurssissa mahdollisuudeksi oppia uutta. Vaikka vuokratyöntekijä puhuisi olevansa kokemattomin henkilö asiakasyrityksessä, hän suhtautuu työhön myönteisesti ja oppii vuokratyössä vaadittavat taidot työpaikalla. Vuokratyössä voi oppia töitä, joita ei ole aiemmin tehnyt.

*”oon ollu nuori ja kokemattomin henkilö työyhteisöstä eli käytännössä, oppipoika mutta en näe että se ois mitenkään muuttanu tilannetta että oisin ollu itse asiakasyrityksen palkkalistalla” (H5)*

*”ja sit ku selviää niinku et enhän mä osaa mitään näistä hommista mitä tääl pitäis tehdä, mut siinä opetettiin et ei siinä mitään” (H10)*

*”sit tällaset että, tulee just joku odottamaton et ollu vaikka et no hei nyt sun pitäski kantaa lautasia, tää ei ooka buffetti, et kerranki, mä sit sanoin että no että, mä en oo koskaan sit kantanu kolmee lautasta kerralla, ni, sit mulle vaan sanottiin et no kohta oot, ja sit piti tehdä nii ja sit ei se ollu vaikeeta, se meni sillee että, harjottelin hetken keittiössä et okei näin nää laitetaan, okei pysyy” (H18)*

Vuokratyö näyttäytyy opiskelijoiden puheissa työnä, jossa ei vaadita paljon osaamista. Vuokratyöhön pääsee, vaikka ei olisi koulutusta alalle tai alan kokemusta. Tämä liittyy myös kehittymiseen, ja vuokratyöstä puhuttiin tässä mielessä kehittymisen mahdollistajana. Kehittymisen diskurssissa vuokratyö nähdään työnä, joka tarjoaa työkokemusta, josta on hyötyä tulevaisuudessa.

Vuokratyö tarjoaa opiskelijoille työkokemusta, jota tulevat työnantajat arvostavat. Seuraavissa aineistolainauksissa korostetaan vuokratyön hyötyä työkokemuksen näkökulmasta

*”Onhan se jollain aikavälillä ainakin relevanttia, näen mahdollisuuden ja, kyllähän, kun, sitten kun voi laittaa cv:hen, niin, mitä on opiskeluaikana tehnyt vuokratöitä niin kyllä niitä aina, sitten vakituksia töitä hakiessa tulevat työnantajat katsoo” (H5)*

*”kyllä se antaa kokemusta ja kyllä se cv:tä täyttää ja kyllä se näyttää hyvältä, jatkon kannalta, vuokratyö” (H14)*

*”mun mielestä myyntityö o-, jos siinä vielä menestyy, on tosi hyvää kokemusta, koska, just sit, tulevaisuudessa haastatteluissa sitte ku o-, oman alan töitä hakenu tai sitte tota, viime vuonna tota yritysmyyntiä niin, ne arvostaa” (H17)*

*”kyllä sieltä sitä myyntikokemusta tuli, et, kyllähän se finanssialalla, vakuutuslalla, itse asiassa ihan nykyisissä työtehtävissä, ni, kyllä siit on hyötyä, että on, osaamista myös myyntityöstä” (H19)*

Kehittymisen diskurssi korostaa vuokratyön mahdollisuuksia työuralla etenemisen suhteen. Vuokratyö on työtä, joka mahdollistaa vaativampiin työtehtäviin etenemisen. Esimerkiksi H6 ja H17 olivat olleet asiakasyrityksessä töissä useana kesänä ja edenneet vaativampiin tehtäviin. H14 oli päässyt vuokratyön kautta ensimmäiseen oman alan työpaikkaan. Oman alan vuokratyökokemuksen ansiosta hän oli myöhemmin edennyt seuraavaan oman alan työpaikkaansa.

*”nyt ku oon sitte, nyt ku mä pääsin sinne niinku omaks, työntekijäks nii nii, nyt mä näen niinku ton työkokemuksen aika tärkeenä koska mä teen myös sitä henkilöstö-, puolta, ja saa niinku jotain kokemusta siitä, nii ni, sil on varmasti, vaikutusta sitte ku hakee töitä et on tavallaa, päässy vähän niinku etenemään” (H6)*

*”nyt jotenki mul on tullu kyl positiivisempi asenne tavallaa vuokratyötä kohtaa ja sit ku mut on kaks kertaa palkattu niinku, vuokratyöjuttuihin, ja sitä kautta on periaattees päässy eteenpäin, koska se kyllä autto ku mä olin, niinku ruoka-, kaupan vuokratyöntekijä, pystyin sanoo sen sinne, vaatekauppaan, jotenki se jotenki autto että jotenki pysty sanoo että on kassakokemusta ja, asiakaspalvelukokemusta” (H8)*

*”omalla kohdalla kävi hyvin, se vuokratyö oli, nimenomaan, omaan elämäntilanteeseen sopiva siinä vaiheessa ja se mahdollisti, saada oman alan työkokemusta jota siihen mennessä ei vielä ollu, ja, en olis nykyisissä tehtävissäni, ja päässyt eteenpäin jos en olis ollu sen vuokratyöfirman kautta, siellä asiakasyrityksessä tekemässä, taloushallinnon hommia, eli se mahdollisti mulle pääsyn eteenpäin” (H14)*

*”pääsin seuraavana kesänä suoraan vastuumyymäläksi vähän niinku suhteiden ja oman menestyksen kautta niin se oli niinku tosi hyvä juttu ja toi, itseluottamusta ja, siitä tykkäsin, et se oli vähän niinku ponnahduslauta sitte siihen” (H17)*

Diskurssi painottaa työkokemuksen kerryttämisen ja hyödyllisyyden lisäksi kehittymistä ihmisenä. Kehittyminen ihmisenä nähdään tavoittelemisen arvoiseksi. Vuokratyö rakentuu kehittymisen diskurssissa työksi, joka parantaa sopeutumiskykyä ja paineensietokykyä. Lisäksi vuokratyö opettaa muun muassa joustavuutta ja kykyä toimia erilaisissa työyhteisöissä.

*”sopeutumiskyvyn kasvu ja miten niikun, pystyy suhteuttamaan itensä erityyppisiin työympäristöihin, ja, et siinä niiku oppii myös itsestään” (H1)*

*”just se niinku että ihmisten kanssakäyminen, ja tota joo, öö, stressaavat tilanteet, paineensietokyky, et ne on, ne on tämmösiä jotka niinku sopii vähän niinku jokaseen työhön, melkein” (H9)*

*”se opettaa sellasta niinkun, joustavuutta, ja oppii niinkun, just erilaisista työyhteisöistä, oppii niinku ihmisten kans tulemaan toimeen, koska siinä, menee uuteen paikkaan missä ei oo ikinä ollu, töissä, niin heti pitää oppia sieltä että, miten näitten kans tullaan toimeen, minkälaisia tyyppejä nää on, minkälait nää arvostaa” (H18)*

Edellä mainittujen lisäksi vuokratyöstä puhuttiin mahdollisena väylänä koulutuksiin ja kursseille. Esimerkiksi H2 mainitsi viininmaistelukurssit ja kassajärjestelmiin liittyvät koulutukset, jotka olivat vuokratyöntekijöille ilmaisia. H8:n mukaan vuokratyössä oli tarjottu palkallisia koulutuksia, jotka hän näkee vuokratyön etuna. H10 mainitsi vuokratyöyrityksen tarjoaman tarjoilijakoulutuksen.

*”sit ne järjestää kaikkea viininmaistelukurssia ja, niinko et miten kassajärjestelmät toimii niinko tämmösiä koulutuksia nii ohan siin niinko, silleen, niinko, sit ku noi on usein niiko joko ilmasia tai maksaa tosi vähän ne koulutukset nii siin on sillei chanssii” (H2)*

Kehittymisen diskurssin ristiriitaisuus korostuu opiskelijoiden puheissa, joissa vuokratyö nähdään ongelmalliseksi työkokemuksen kannalta. Vuokratyö todettiin hankalaksi ilmaista cv:ssä. Esimerkiksi H5 valitsisi suoran työsuhteen asiakasyritykseen, jos työsopimukset olisivat identtiset.

*”koska sitten kun mä laitan cv:seeni, sen niin, ainahan se on, helpompi vielä jos voi laittaa sen, itse yrityksen nimen missä on työskennelly koska sitten ei tarvi sanoo että, olin tän vuokratyöyrityksen palkkalistoilla mutta käytännössä tein töitä tonne” (H5)*

Toisin kuin monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssi (alaluku 4.2.1), kehittymisen diskurssi ei anna arvoa kaikelle työkokemukselle; kaikesta vuokratyökokemuksesta ei ole hyötyä opiskelijan uralle. Oman alan vuokratyökokemus nähdään hyödylliseksi tulevan uran kannalta, mutta toisen alan työ näyttäytyi opiskelijoiden puheissa ristiriitaisena työkokemuksen näkökulmasta; toisen alan vuokratyökokemuksesta puhuttiin vaihtelevasti sekä hyödyllisenä että hyödyttömänä. Kehittymisen

diskurssissa vuokratyön hyödyttömyyttä selitetään esimerkiksi tarpeella tehdä oman alan työtä. Opiskelijat puhuivat vuokratyön hyödyttömyydestä seuraavasti.

*”Nii siiskun, eihän toi tarjoilu siis liity niinko, psykologiaan mitenkään, et siis ei se oo niinko, ei siit oo mitään hyötyä sillon ku mä haen jotain oman alan töitä” (H2)*

*”nyt oon ruvennu sitte miettiin kun tässä ku opinnotki rupee, meneen kohta itelläki siihen graduvaiheeseen loppusu-, loppusuoralle niin, ei tästä niinku mitään sellasta, niinku työkokemusta, semmosta hyödyllistä kyllä saa et se on ihan yhen tekevää, jossain, cv:ssä” (H20)*

Lisäksi vuokratyötä selitettiin huonoksi työkokemukseksi, koska työ on luonteeltaan hajanaista. Opiskelijoiden puheissa tuotettiin kulttuurista oletusta, jonka mukaan pidemmät työsuhteet ovat parempaa työkokemusta kuin lyhyet työsuhteet.

*”en mä usko et siitä on mulle hirveesti ollu, hyötyä työkokemuksena, se on ollu jotenki niin hajanaista” (H13)*

Kehittyminen rakentuu diskurssissa tavoittelemisen arvoiseksi asiaksi. Kehittymisen tarpeesta puhuttiin kulttuurisena itseisarvona; yksilön pitäisi kehittyä työssään. Mikäli kehittymisen mahdollisuuksia ei ole, H4:n mukaan työpaikan vaihtaminen voi olla tarpeen, mutta H5:n mukaan liiallinen alan vaihtuminen voi olla este kehittymiselle.

*”yleisellä tasolla niin, koen, toisaalta se on huono asia jos ei pysty kehittyyn, millään yhdellä alalla missään vaiheessa kunnolla” (H5)*

Työkokemus nähdään diskurssissa asiana, jota kuuluu tavoitella. Opiskelijat tuottivat puheissaan kulttuurista oletusta, jonka mukaan työkokemus on tärkeää ja itseisarvo; sen kerryttämiseen tulisi pyrkiä. Opiskelijoiden puheissa painotetaan sitä, että työkokemusta täytyy kerryttää, työkokemus aina parantaa mahdollisuuksia ja työkokemus on tärkeää uran kannalta.

*”kyllähän työkokemus aina parantaa ((mahdollisuuksia)) se on täysin selvä asia” (H5)*

*”vaikee päästä töihin jos ei oo jo valmiiks, valmiiks työkokemusta, et, se on tavallaan pakkoki kerryttää, että niinku, toimittajana nii, ei voi vaan niinku lomailla kaikkii kesii, koska, sitä on niinku pakko olla sitä työkokemusta niinku, aina et niinku pääsee seuraavana kesänä töihin” (H16)*

*”No kyllähän se on tärkeätä että on työkokemusta ja etenee, uralla” (H17)*

Haastateltavista osa vastusti kehittymistä itseisarvona. He puhuivat negatiivisesti vaatimuksista tehdä sellaisia töitä, joita he eivät osaa. Kun opiskelusta puhutaan pääasiana, työssä kehittymisellä

ei välttämättä ole merkitystä. Opiskelu rakentui hyödylliseksi uran kannalta; sen mainittiin parantavan uramahdollisuuksia sekä tuovan etua pitkällä tähtäimellä.

#### 4.2.3 Vapaus

Vapauden diskurssi korostaa itsenäisyyttä, tarvetta työaikojen joustavuudelle, vapaa-ajan merkitystä sekä mahdollisuutta sovittaa työ opintoihin ja muuhun elämään. Vapauden diskurssissa ihmiset kuvaillaan yksilöiksi, jotka eivät halua sitoutua työpaikkaansa. Vapauden diskurssissa vuokratyö määrittyy vapauttavaksi, koska se mahdollistaa joustavuuden ja antaa tilaa muulle elämälle. Opiskelijoiden puheissa joustavuus ja vapaus ovat selityksiä tehdä vuokratyötä. Vuokratyön tekemisen selityksissä saatetaan hyväksyä se, että yksilö ei muodosta suhteita työyhteisöön. Työelämän näkökulmasta diskurssissa painottuvat yksilön vastuu itsestä, työsuhteiden lyhentyminen, työpaikan vaihtamisen yleistyminen sekä työn merkityksen vähentyminen. Vapauden diskurssissa painotetaan halua vapauteen ja itsenäisyyteen. Itsenäisyyttä kaipaavat henkilöt haluavat itse päättää omista asioistaan.

*”mua kyllä motivoi se aika paljon että saa tehdä itse, ja saa jopa vaikuttaa siihen työn sisältöön jonkun verran nii, kyl se, kyl se, mä en jotenki niinku, sellasta perinteistä että pomo kertoo että nyt teet näin nii, se ei tunnu kauheen luontevalta” (H3)*

Vapauden diskurssissa vakityö rakentuu sitovaksi ja vapautta rajoittavaksi; vapaus näyttäytyy positiivisena asiana ja siihen tulisi pyrkiä. Vakituiset työntekijät nähdään diskurssissa henkilöiksi, joilla on heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja työtuntimääriin vuokratyöntekijöihin verrattuna. Vakityöntekijä voi olla katkera vuokratyöntekijälle, jonka elämään kuuluu vapaus ja mahdollisuus kieltäytyä työstä.

*”vakityöntekijä ois jotenki, niinku aavistuksen, katkera vuokratyöntekijälle, jotenki siitä vapaudesta, mikä on että aina voi sanoa ei, ja aina voi sanoa kyllä, jos tarjotaan niitä” (H8)*

*”Tällä hetkellä mä sanosin, että vapauttavana, mä en, mä koen ehkä enemmänkin sen, vakityön sitovuuden ahdistavana” (H10)*

Vapauden diskurssissa korostuu vapaa-ajan merkitys. Vapaus rakentuu puheissa tärkeäksi osaksi elämäntyyliä; on tärkeää, että on menoa ja tekemistä vapaa-ajalla. Vapauteen kuuluvat myös pienemmät työtuntimäärät ja mahdollisten välivuosien pitäminen valmistumisen jälkeen. Vapaa-ajan merkityksestä puhuttiin haastatteluissa seuraavasti.

*”Joo, mä en oo vieläkään hirveesti törmänny sellaseen työhön mikä olis, (-) hyvä korvaus menetetyst vapaa-ajasta mut jok-, joka tapauksessa ((pienää naurun sävyä puheessa))” (H15)*

*”on sellain kalenteri minne pystyy sit laittaaan ne päivät jollon ei ainakaan aio olla töissä eikä aio ottaa siihen yhtään vuoroa, niin tota, sit, aika, paljon tulee sit suunniteltua sen perusteella et niinku, mitä on suunniteltu vaikka kavereiden kanssa nii niihin ei sitte ota töitä” (H16)*

*”kyllä mä voisin olla kiinnostunu siitäki että tekis vähän pienempiä tunteja, jos, tuntipalkka pysyy, pysyy samana niin ni, kyllä mä oisin valmis vähentämään, vähentämään varmaan työtuntejakin ainakin joinaki viikkoina tai kuukausina” (H19)*

*”tykkäisin pitää vähän jotain välivuottaki ehkä ja, mahdollisesti tehdä jotain muutaki välissä” (H20)*

Itsenäisyys ja vapaus korostuvat myös vuokratyöstä puhuttaessa. Vapauden diskurssissa puhutaan halusta itse päättää omasta työstä ja työajoista. Työtyytyväisyys on sitä suurempaa mitä vapaampaa työ on. Esimerkiksi H12:sta mukaan hänen työtyytyväisyytensä oli vuokratyössä kiinni siitä, milloin hän tekee töitä ja voiko hän itse valita työajat.

*”tyytyväisyys ((naurua)) oli jotenkin niinkun, kiinni siitä, niistä ulkosista olosuhteista, et millon mä teen, sainko mä itse valita sen työn, työn ajan, tai että maksettiinko mulle matkakorvaukset ja, minkälaista palkkaa mä sain” (H12)*

Joustavuus määrittyy diskurssissa tavoittelemisen arvoiseksi. Joustavuus on tärkeää opiskelijoille, koska he tarvitsevat joustavuutta opintojen vuoksi. Vuokratyö nähdään opiskelijoiden puheissa joustavaksi työsuhteen muodoksi. Työn joustavuuden tärkeydestä puhuttiin seuraavasti.

*”tää on ollu kaikista joustavin työsuhde mikä ikinä on ollu missä mä nyt oon, ja vuokratyöyrityksen kautta, synty että, siin-, että joustavuutta kyllä arvostan” (H5)*

*”on se mun mielestä niinku, jotenki tosi tärkeätä, et, et ku elämässä tulee, aina vähän niinku, erilaisia asioita vastaan niin sitten itse työn kannaltakin, et se työkin joustaa, ja pystyy esimerkiks just näit seminaareja tai, nyt jos mul on joku ilta, et mä haluan päästä jo kolmelta töistä nii mä voin mennä seittämään ja mä pääsen kolmelta” (H7)*

*”kyllä se vaatii, se vaatii tota noin niin, tietyn verran joustavuutta, että, ei oo, ei oo ihan niitten kaikkien työntekijöiden kanssa samoissa työtunneissa, voi, voi joustaa” (H11)*

Vapauden diskurssissa vuokratyön valitsemista selitetään tarpeella yhdistää opiskelut ja työ. Opiskelija voisi valita ennemmin vuokratyön kuin määräaikaisen työsuhteen, koska vuokratyö on opintoja ajatellen joustavampi työn muoto.

*”Koska mä halusin et mulla on aikaa opiskella, enemmän, niin mä, sit halusin et siin on semmonen, niinku, minkin puolelta, et, et niinku mäkin voin tavallaan, vaatia sitä että ollaan joustavia eikä vaan toisinpäin niinkun” (H3)*

*”jos se jousto on varsinkin molemminpuolista niin sitten se on ihan loistavaa et, tavallaan, sä et menetä työsuhdetta sen takia et, sä et pystykään tekemään tenttiviikolla kolmeekymmentä tuntii hommi, vaan sä voit tehdä sillon vaikka jonkun, päivän pari” (H15)*

*”Ihan tyytyväinen oon että, en, en usko että oisin millään tavalla, ei siellä töissä mikään vaihtus, jos mä vaihtasin vuokratyöfirmasta, vuokratyöfirmasta niin suoraan työnantajalle, ainut mikä vaihtus ois, työtuntien lisääntyminen josta mä en oo tällä hetkellä, kiinnostunu” (H19)*

Vuokratyön, opintojen, harrastusten ja järjestötoiminnan yhteensovittaminen vaatii joustavuutta työtuntien osalta. Haastateltavien puheissa korostuu vuokratyön kausittainen luonne. Vuokratyössä tehdään työtunteja ajankohtina, jolloin yliopistolla ei ole pakollista läsnäoloa.

*”sen mukaan että miten mul on itellä kouluu ja miten mikä fiilis o itellä, et siin on se, niiku joustovara sillei opintojen suhteen, et siks se mummielest sopii vaikka korkeakouluopiskelijalle, että, siin on se, sul on varaa vähä- kattoo et minä päivänä mulla vaikka on, läsnäolopakko, ja millo ei ja millo oikeestaa semmosta vaikka muuta menoo vai fii- fiilistä ees ylipäänsä” (H1)*

*”No kyllä opinnot, opinnot, opinnot on suuremmalla roolilla, et sen takia en oo tehny töitä, öö, muuta kuin, muuta kuin vähän” (H11)*

Esimiehestä puhuttiin joustavuuden mahdollistajana. Hyvä esimies järjestää vapaapäiviä opinnoille ja ottaa vuokratyöntekijän toiveet huomioon.

*”mulla nyt on tällanen tilanne että alkaa seminaarit ja joudun aina, joka viikko, tämän, tänä päivänä menemään tähän aikaan, nii mun oma esimies oli tosi joustava ja ymmärtäväinen siinä ja sano et, joo et voidaan niinku, tehdä tää silleen joustavasti ja sun aikataulujen mukaan” (H7)*

Heikkoa työpaikkaan sitoutumista luonnollistetaan vapauden diskurssin kautta. Vapaat yksilöt eivät sitoudu ja heidän ei myöskään oleteta sitoutuvan vuokratyöntekijöinä. Vapautta tavoittelevat eivät epäröi kieltäytyä työvuoroista ja he eivät ole valmiita tekemään ylimääräistä.

*”miten nyt vaikutan siis nii et, jos mä en mee nii mä en vaa mee ja sit mä en vaa vastaa viesteihin tai tälle” (H2)*

*”sit kuitenkin vähän sit oltii sillee et no ois se nyt ollu kiva jos oisit ollu, ja sit mä sanoin et no kyl mun oikeesti oli siis että, en mä ois ees voinu tehdä, niin se että (..) että tota, tää (..) no, niin että eh-, kannattas sitte hakee sitä kokoaikasta työntekijää jos haluaa että se tekee kokoaikasesti” (H17)*

*”Oon mä sillee, mä otan niitä aika paljon, paljon jos on vaa aikaa mutta et en mä niinku, sillee, ihan hirveesti, epäröi kieltäytyä että, ihan fiiliksenki perusteella että, (-) sun pitää vaikka lukee johonki kokeeseen että, eihän siihen, kuitenkin koko päivää lue että periaatteessa vois mennä (.) no, tulee kieltäydyttyä ihan vaan sillei, mukavuussyistä” (H20)*



Vapauden diskurssissa vuokratyö nähdään sopivaksi ihmisille, joilla on suuri tarve vaihtelulle ja joille muutama kuukausi samassa työpaikassa voi tuntua ahdistavalta. Vapaat yksilöt arvostavat mahdollisuutta tehdä töitä milloin he haluavat ja pitää lomaa silloin kun heitä huvittaa. Vuokratyö mahdollistaa kieltäytymisen työvuoroista, jotka ovat päällekkäin opintojen kanssa. Lisäksi myös vapaa-ajasta puhuttiin selityksenä pienemmille työtuntimäärille ja vuokratyön tekemiselle.

*”mulla se on siinä mielessä hyvä koska sitte jos se ympätään, ympätään siihen, mitä mä teen muuten kesäsin, niin niin, ja syksysin niin sit siinä tavallaan muodostuu vähän niinku täysi päivä, ja sit mulla on, mulla on esimerkiksi tää pyöräilyharrastus mikä niinkun, mikä syö aika paljon, niinku aikaa ja sit tavallaan, sitä voi tehdä vaan kesäsin sillee kunnolla, ja sitte se, pie-, vähän pienemmät työtunnit tukee sitä” (H11)*

*”näen sen jotenki niinku, itsellekki semmoseksi tilaisuudeksi aina, elää elämää sillai vähän niinku pätkissä ((pienää naurua)) että, okei mun työsuhde on ny tohon asti jos mä tienaan nii sit mä voin tehdä vaikka ulkomaanreissun tai, tai jotain” (H12)*

Vapauden diskurssissa vuokratyön tekemistä selitetään sillä, että siinä ei tarvitse sitoutua työsuhteeseen. Vuokratyö on työtä, jossa on mahdollisuus valikoida työvuoroja omien preferenssien mukaan ilman velvoitteita.

*”ohan se silleen ihan täydellinen et sielt voi niiku niist napsii niit vuoroja itelleen, miten haluaa ja sit ku on aikaa nii sit tekee töitä eikä ne siis, ne ei niiko velvota mihinkää” (H2)*

*”Mulle itse asias tarjottiin, määräaikaan työsuhde ja mä kieltäydyin siitä ((naurua)) mä halusin säilyttää sen vapauteni” (H3)*

*”sitten niinkun ensimmäisen vuoden, päätteeks mä, ymmärsin et se oli liian sitovaa mulle se tuntityö, et mä en tykänny siitä et mun piti olla niinkun iltoja ja viikonloppuja” (H12)*

Opiskelijat puhuivat työntekijän vapauden lisäksi asiakasyrityksen vapaudesta. Vuokratyövoiman käyttö ei vaadi asiakasyritykseltä sitoutumista ja asiakasyrityksen on helpompi vaihdella työntekijöitä. Lisäksi vuokratyövoiman käytön syyksi mainittiin väliaikaisuus ja vuokratyövoiman sopivuus yritykselle, joka ei tarvitse kokoaikaista työntekijää. Asiakasyritys voi hankkiutua eroon työntekijästä entistä helpommin.

*”porukkaa on helpompi niinku vaihdella tällä tavalla, koska vaikka sä olisitkin ollut jossain, niinku just, vuokratyöfirman kautta jossakin yrityksessä töissä, ne ei niinku silti oo velvollisii, tavallaan sulle mistään ja sit ne voi vaan niinku sanoo että, et tuu meille enää” (H9)*

Ulkopuolisuus työyhteisöstä nähtiin opiskelijoiden puheissa ristiriitaiseksi asiaksi. Haastateltavien puheissa ulkopuolisuudentunne rakentuu ongelmalliseksi (ks. marginaaliset diskurssit alaluvussa

4.4), mutta joissain puheissa he oikeuttivat ulkopuolisuuttaan työyhteisössä. Lyhyissä työsuhteissa on hyväksyttävää, että he eivät pääse osaksi työyhteisöä. Opiskelijat eivät aina puheissaan tee oletusta syvällisten suhteiden tärkeydestä; heillä ei aina ole tarvetta työyhteisölle, koska heillä on opiskelut ja he saavat sosiaalisen kontaktin muuta kautta.

*”ei se oo mulle ollu ongelma (.) koska siis, niin no emmä tiiä siis ehkä jotkut ihmiset kaipaa työkavereita, mut mä koen et mul on niiku, mä saan sen sosiaalisen kontaktin niiku muista ympyröistä” (H2)*

*”sit ku siel kuitenkin ollaan tekemässä vaan se yks vuoro, ni ei mua sillei haittaa et jos mulla nyt ei muodostu mitään syvempää suhdetta niinku, niihin [kaupan nimi]:n omiin työntekijöihin” (H16)*

*”Ei mua haittaa että, ne on kuitenkin aika niinku, samanolosta porukkaa että, että tota (..) et niinku sit varsinkin, vuokratyölä-, vuokratyöntekijät kiertää aika sillee et aina huomaa et hei mehän ollaan oltu sielläki töissä ja, säki oot tuttu naama sieltä” (H18)*

Vapauden diskurssin kautta tuotetaan kulttuurista oletusta, jonka mukaan yksilö on vastuussa itsestään työmarkkinoilla. Yksilön pitäisi olla vastuussa itsestään ja seurata itse omia voimavarojaan. Lisäksi yksilön pitäisi selviytyä työssä itsenäisesti. Opiskelijoiden puheissa avun pyytäminen ja kysyminen työpaikalla rakentuvat kulttuurisesti negatiivisiksi asioiksi.

*”jos joutuu repimään itteään joka suuntaan nii, pitää myös niiku osata sillei miettiä omia voimavarojaan” (H1)*

*”ku se aina, jos aina vuokratyöläinen kysyy apua, niin sitä ei kyl katota hyvällä, sit aatellaa että toi on täällä vaan rahan takia ja, seisoskelee” (H8)*

*”ohan se ärsyttävää kysellä koko ajan niinku että no mitenkä te teette tämän” (H10)*

Työelämästä puhuessaan opiskelijat tuottivat kulttuurista oletusta työsuhteiden lyhentymisestä. Vapauden diskurssi painottaa työelämän muutosta; vakituksia työsuhteita on entistä vähemmän ja katkoksellisuuden kanssa täytyy oppia elämään. Työsuhteiden lyhentymisen nähdään haastateltavien puheessa itsestään selvänä asiana, joka ei vaadi perusteluja.

*”toi tietyl tapaa se valmentaa myös siihen niikun työn muuttuvaan, luonteeseen, et niikun et jos halutaan enemmän sitä joustoo ja, ja tota, et työsuhteet on vaan lyhyempiä, tulevaisuudessakin” (H1)*

*”no se on vähän sellai, et mikä on vaan pitäny oppia hyväksymään tässä nyt niinku neljän vuoden aikana ku on opiskellu toimittajaks ((yskähdyt)) et meillä siit puhutaan tosi paljon (.) ja, se myös ehkä jossain niinku, ensimmäisen opiskeluvuoden aikana ahdisti, mut sitte ku on tavallaa, no just et niinku oppinu hyväksymään sen niin sitte, se on, sellai et niinku, minkä kanssa täytyy sit vaan niinku, pystyä elämään” (H16)*

Maailma rakentuu vapauden diskurssissa muuttuneeksi; nykyaikana ei pysty sitoutumaan. Työuran katkoksellisuus on entistä hyväksyttävämpää. Vapauden diskurssissa työpaikan vaihtaminen nähdään entistä hyväksyttävämmäksi. Yksilön ei tarvitse enää olla samassa työpaikassa pitkään. Rutiinien rikkominen ja työn vaihtaminen voidaan jopa nähdä myönteiseksi asiaksi.

*”tää on niin jotenki muuttunu tää maailma et just, nyt ku mun vanhemmatki on ollu samassa, paikassa niinku monta kymment vuotta” (H7)*

*”Se ((uran katkoksellisuus)) on, semmonen mikä nykyään taitaa melkein jokaselta, jossain vaiheessa, löytyä tai, riippuen mitä tarkoittaa katkonaisuudella että, en mä sitä, sitä välttämättä näe mitenkään, huonona jos sinne tulee, tyhjä vuosi cv:seen” (H19)*

Opiskelijat puhuivat työstä itseisarvona ja tärkeänä, mutta korostivat sitä, että elämässä pitäisi olla muutakin kuin työ. Kuten ylempänä todettiin, vapauden diskurssissa painotetaan vapaa-ajan merkitystä. Vapaa-ajan korostumiseen liittyy työn merkityksen vähentyminen. Vapauden diskurssin avulla vastustetaan näin ollen kulttuurista oletusta, jonka mukaan työ olisi itseisarvo.

*”nuorten kannattaa kuunnella itseensä enemmän, eli just sitä että, on sitä lepoaikaakin, ja just jotain vastapainoo sille, ettei se elämä oo pelkkää et on, että opiskelee ja, on töissä et siin pitää olla jotain, jotain harrastuksia tai jotai muutakin” (H4)*

*”En mä nyt toisaalta haluu ajatella (-) elämää niinku vaan työnantajan näkökulmasta et miltä mun elämä näyttää jossain cv:ssä” (H13)*

*”ei oo ihan välttämätöntä olla jatkuvasti sitä työtä, mut sillei että kunhan niinku, säilyy hengissä ja, näin pois päin” (H20)*

Vapauden diskurssin ristiriitaisuus korostui, kun opiskelijat puhuivat yksilön tarpeesta työyhteisölle. Vapauden diskurssin ristiriitaisuutta esiin tuovissa puheissa korostetaan työyhteisön velvollisuutta huolehtia työntekijästä ja kritisoidaan vuokratyöntekijän ulkopuolisuutta ja vaikeutta päästä työyhteisöön.

*”se on tavallaa et tota, niinku julmaa et siinä niinku ostaa sen työsuorituksen, ja sitten niinku, ei tarvinnu kantaa huolta sen ihmisen työyvinvoinnista tai mistään tämmösestä mitkä periaatteessa on työnantajan velvollisuuksia” (H4)*

*”mä toivon et jos joku alottaa niinku, ensimmäisenä työpaikkana vuokratyöpaikan, kautta et sais justiinsa, perehdytystä ja, pääsis yhteisöön, koska muuten siitä voi jäädä aika huono maku” (H13)*

Vuokratyötä kritisoitiin opiskelijoiden puheissa lisäksi sillä, että on hankalaa mennä töihin aina uutena työntekijänä. Vuokratyö on työtä, jossa ei pysy kärryillä.

*”sä oot aina vähän niinku uus tyyppi, ja vaikka se työ ois niinku tuttuakin, niin, siinä sitten jos vaik pariin viikkoon ei tule vuoroa tai et voi tehdä jos on tenttiviikot, niin sitte saatat vähän jopa niinku tippua, kärryiltä, ja sit on aina erilaista tulla takas, vähän niinku aina, joka kerta uutena työntekijänä, et se on, yks vuokratyön haitta mun mielestä” (H8)*

Vaikka vapauden diskurssi oli ristiriitainen, vapaus nähtiin puheissa tavoittelemisen arvoiseksi. Joustavuuden tavoittelu ja tarve ovat tärkeitä opiskelijan elämäntilanteessa. Seuraavassa alaluvussa 4.2.4 tarkastellaan diskurssia ”Elämän vakiintuminen”, jonka mukaan elämän tavoitteena on vakiintua ja vapauden tavoittelu rakentuu osaksi nuorten ja opiskelijoiden elämäntilannetta.

#### **4.2.4 Elämän vakiintuminen**

Elämän vakiintumisen diskurssi korostaa elämän vakiintumista iän karttuessa. Nuoret ja opiskelijat eivät elä vakiintunutta elämää; heidän elämänvaiheeseen kuuluu erilaisten töiden kokeileminen ja tarve joustavuudelle. Opiskelijat puhuivat opiskeluajasta välivaiheena, jonka jälkeen tavoitteena on vakituinen työsuhde. Vuokratyö rakentuu tässä diskurssissa välivaiheeksi ja mahdolliseksi väyläksi vakituisen työhön. Elämän vakiintumisen diskurssissa oletetaan, että työpaikkaan kuuluisi sitoutua ja pidemmät työsuhteet ovat parempia kuin lyhyet työsuhteet. Diskurssi asettaa oletuksen työsuhteen jatkuvuudesta. Oletus työn jatkuvuudesta tarkoittaa sitä, että samassa työssä pitäisi jatkaa ja vakituisen työsuhteeseen tulisi pyrkiä. Vuokratyö nähdään tässä diskurssissa erityisesti nuorten ja opiskelijoiden työksi. Valtaosa opiskelijoista puhui, että vuokratyö ei sovi yliopistosta valmistuneille ja suuri osa vuokratyöntekijöistä on työuraa aloittavia nuoria ja opiskelijoita.

*”mä luulen et se ((vuokratyö)) on just vähän niinku opiskelijan hommaa” (H4)*

*”voisin väittää et ne ((vuokratyöntekijät)) on nuoria, ja sitten että, hmm, sillee et on vähän vaihtuvuutta ja sitte, ehkä se että siel ei sitten oo ehkä tämmösiä niinku, yliopistosta valmistuneita sinällä, että ne on sit enemmän niitä, työ-, niinkun nuoria jotka, alottelee, työuraa” (H17)*

*”nuoria, nuoria varmaan enemmän ku van-, vanhempia, kuitenkin sitte” (H20)*

Vuokratyö rakentuu diskurssissa välivaiheeksi, joka sopii opintojen ohella, mutta ei valmistumisen jälkeen. Haastatteluissa korostettiin vuokratyötä ohimeneväksi vaiheeksi, välivaiheeksi ennen valmistumista ja siirtymistä oman alan työhön, siirtymävaiheen työksi ennen muihin töihin tai oman alan töihin siirtymistä sekä opiskeluaikana tehtäväksi työksi.

*”kyl mä varmaa ainaki niiku opiskelujen ajan, todennäköisesti pysyn siellä ellei jotain muuttujii jostain syystä tuu” (H1)*

*”Öö, no siis valmistumisen jälkeen toivottavasti sais oman alan töitä tai siis, et kyl siis niiku heti ku pääsen oman alan töihii nii kyl mä sit lopetan nää vuokra, työhömät” (H2)*

*”se oli ok mut mä toisaalta, nii, mä suhtauduin siihen niin jotenki, että tämä nyt vaan on tämmönen, ohimenevä vaihe, emmä, niinku, oisin saattanu olla tyytymättömämpi jos mä oisin kaivannu jotain, jatkuvaa” (H3)*

*”On ne koko ajan ollu, on koko ajan ollu että tää oli mulle niinkun tämmönen välivaihe, tää vuokratyö siinä että mä sit valmistun ja, teen sitte toisen alan töitä” (H12)*

*”kun, kaikki kurssit ja, gradut ja tämmöset on ohi niin kyllä sitte on, niinku eri asia sitten, sitte ois kiva olla vakityössä, mut opintojen ohella vuokratyö nyt on ihan, ihan ok” (H18)*

Välivaiheen jälkeen yksilön tulee pyrkiä vakiintumiseen ja varmuuteen. Opiskelijoiden puheissa varmuuden tarve korostuu erityisesti lähellä valmistumista. Lähellä valmistumista olevien ja valmistuneiden tulisi tavoitella mahdollisimman pitkää työsuhdetta.

*”tässä vaiheessa nyt kun on jo lähellä valmistumista niin, enemmänkin miettii niitä, kuinka sais sitten pitkäkestosemmaksi sen, työsuhteen” (H14)*

*”sillei oo oikeestaan väliä onks se niinkun, ((valmistumisen jälkeen)) osa-aikanen vai kokoaikanen, mutta että, mielellään mahdollisimman pitkä” (H18)*

Elämän vakiintumisen diskurssi painottaa elämän vakiintumista ja vakituiseen työsuhteeseen pyrkimistä valmistumisen jälkeen. Opiskelijat identifioituvat opiskelijoiksi, mutta opiskeluajan jälkeen työntekijäidentiteetin rakentamisen on heille tärkeää. Valmistumisen jälkeen elämä vakiintuu ja elämäntyyliin sopivat varmuus sekä säännölliset työajat.

*”en mä tiä valmistumisen jälkeen voi olla että sit se on, niinku, ihan ok, olla säännölliset kaheksasta neljään” (H7)*

*”mä toivon jotenki että tulevaisuudessa, sitte, ku mä oon valmistunu nii mä pääsisin heti, vaikka oiski joku pienituntinen työpaikka, nii sellaseeseen, joka ois vakisuhteinen, siitä on jotenkin rakentaa, niinku, työsuhdetta ja osaamista ja, vaikka ihan omaa työntekijäidentiteettiä” (H8)*

*”Vakityö ((valmistumisen jälkeen)), joo, kyl mä, sinne mä haluisin kuitenkin tähdätä” (H11)*

*”jos oisin valmistunu jo, ja tähtäisin ihan, täysillä työelämään enkä, samalla opintoihin, tällaset vuoden, puolen vuoden määräaikaset sopimukset, vois olla tietyllä lailla stressaavia, ainaki epävarmuutta luovia, et, niinku mä sanoin ki jossain vaiheessa jo aikasemmin että pitkällä tähtäimellä, niin, en mä usko että tommoset määräaikaset sopimukset on sitä, miten mä haluun töitä tehdä” (H19)*

Elämän vakiintumisen diskurssissa vuokratyö rakentuu väyläksi ja väliaikaiseksi ratkaisuksi, jossa ei ole tarkoitus olla pysyvästi. Opiskelijat puhuivat vuokratyöstä elämänvaiheena, jossa ei ole normaalia olla pitkään. Iän karttuessa vuokratyö jää pois ja tilalle tulee vakituinen työsuhde. Elämän vakiintumisessa ei ole kyse ainoastaan vakituisen työsuhteeseen pyrkimisestä; siihen liittyy lisäksi esimerkiksi ajatus perheen perustamisesta, joka edellyttää vakautta.

*”joku niinku kymmenen vuoden pesti henkilöstövuokrausfirmassa nii, mä luulen et aika harvinaisia tapauksia sitte on” (H4)*

*”voin kyl kuvitella siinä vaihees et jos tulee eteen niinku perheen perustamista ja niinku et pitää, pitää omalla toimeentulollaan myös niinku huolehtia muista ihmisistä, se vakityö voi alkaa kuulostaa vähän houkuttelevammalta” (H10)*

*”en mä oo, itse asiassa ajatellu että, tiiä onko sitten niinku, kukaan nyt sitte ois jotenki vakituisesti, vuokratyö, se tuntuu vähän nuorten jutulta” (H17)*

*”mutta en tiä sitte et, jos ois joskus jotain perhe-elämäjuttuja ja tällasia niin sit se ois tietenki ihan eri asia, ei se ((vuokratyö)) ainakaan sellast vakautta ihan hirveesti tuo” (H20)*

Opiskelijan tavoitteena ei välttämättä ole löytää vakituista työsuhdetta ennen yliopistosta valmistumista, mutta vuokratyö nähtiin mahdollisuudeksi löytää vakituinen työ. Opiskelijat puhuivat työsuhteen jatkuvuudesta ja tavoitteesta päästä pysyvään työsuhteeseen. Vuokratyöstä puhuttiin väylänä siirtyä asiakasyrityksen palkkalistoille, ”saada jalkaa oven väliin” ja mahdollisuutena saada kontakteja tuleviin työpaikkoihin. Opiskelijoista osa oli siirtynyt vuokratyön kautta asiakasyrityksen palkkalistoille. Vuokratyö nähtiin asiakasyrityksen väyläksi nähdä työntekijä ja rekrytoida hänet vakituisen työsuhteeseen, mutta vuokratyö ei aina opiskelijoiden puheiden mukaan ole hyvä väylä vakituisen työsuhteeseen. Työsopimuksessa voi esimerkiksi olla karenssiaika, joka kieltää asiakasyrityksen palkkalistalle siirtymisen.

*”nyt mä oon itse asiassa hakenuki yhteen ((asiakasyritykseen)), mul on niinku odottamassa se” (H4)*

*”saa niinku jalkaa oven välii ja sitten myöhemmin voi hakeutua, ehkä enemmän semmisiin tehtäviin mitkä oikeesti kiinnostaa” (H7)*

*”meidän alalla se oli väylä tarkastella erilaisia paikkoja ja, oppia tuntemaan erilaisia työyhteisöjä ja, päätyä sitten suoraan työsuhteeseen niihin työ-, työpaikkoihin” (H12)*

*”ainaki tossa meidän niin siä on, ihan semmosia ketkä on samaan aikaan mun kanssa alottanu, niin ne on, pysyvässä työsuhteessa, [asiakasyrityksen nimi]:n kautta (.) eli, ne on tällasia henkilöitä ketkä ei oo enää opiskellu ja ne on voinu tehdä täyttä viikkoo, niin kyllä siel on, aika nopeesti pyrritty siihen että, ne sitte, tulee ihan vakituiseena ne, vakituiseiks työntekijöiks” (H19)*

Diskurssissa tehdään kulttuurinen oletus, jonka mukaan katkonainen työ ja lyhyet työsuhteet sopivat nuorelle. Katkonaisuus nähdään negatiivisena asiana, mutta nuorille sopivana. Opiskeluaika on ohimenevä välivaihe, jonka aikana voi kokeilla monenlaisia töitä.

*”katkonaisuus on mun mielestä enemmän huono asia, just sillee, ehkä nuorille sopii paremmin kyllä että” (H4)*

*”No ihan, tässä omassa vaiheessa ei se, tekee jopa, hyvää koska opiskeluaika on kuitenkin, ohimenevä hetki noin viis vuotta niin, se voi olla, ihan, hyväkin että, sinä aikana ehtii tehdä, useenlaisia hommia, monelta alalta, opiskelijalle se ihan kuuluukin” (H5)*

Elämän vakiintumisen diskurssi painottaa opiskeluaikaa välivaiheena, johon kuuluu erilaisten töiden kokeileminen ja tarve joustavuudelle. Loppuvaiheen opiskelijoiden kuuluu pyrkiä oman alan töihin, eli pois erilaisten töiden kokeilemisesta. Pyrkimyksestä omalle alalle puhuttiin haastatteluissa seuraavasti.

*”se oli askel lähemmäs sitä mitä mä, opiskelin eli tavallaan ihan, järkevää sitten siirtyä niihin oman alan, työtehtäviin, lähemmäs omaa alaa, eli lopettaa sitten (-), eli mulla ei mitään kokin koulutusta ole, ja, ihan järkevää oli siinä mielessä” (H14)*

*”Kyllä mä nyt ainaki näillä näkymin et, vähän tässä nyt tietenkin tulee se että ku, kuitenkin neljännen vuoden opiskelija tässä niin, pitäis ruveta kattoon varmaan vähän jotai, ns niinkun, äh, ammatti, osaamisen, kautta” (H20)*

Elämän vakiintumisen diskurssi korostaa kulttuurista oletusta työn jatkuvuudesta. Opiskelijoiden puheissa tehtyjen kulttuuristen oletusten mukaan lineaarinen ura on edelleen odotuksenmukainen. Uran katkoksellisuus nähdään nykyaikaisena, mutta negatiivisena asiana. Samassa työssä kuuluisi pysyä ja työpaikasta ei kuuluisi päästää irti. Vakituksessa työsuhteessa satsataan yhteen henkilöön ja työntekijän lähteminen aiheuttaa vahinkoa yritykselle. Työntekijän lähtemisestä puhuttiin esimerkiksi ”organisaation pettämisenä”. Pitkät työsuhteet näyttävät paremmalta kuin lyhyet.

*”Mä itte jotenki aattelen et se ((uran katkoksellisuus)) on kauhee ongelma” (H8)*

*”No, ei se varmaan kovin hyvältä näytä jos on ((sirpaleinen työkokemus)), voi näyttää paremmalta jos on, pidempiä, työpätkiä niin mä uskoisin” (H13)*

Kun oletuksena on työn jatkuvuus, vakituksista työstä lähteminen antaa työntekijästä huonon kuvan. Sirpaleinen työkokemus nähdään osoituksena siitä, että yksilö ei kykene sitoutumaan yritykseen tai kestävyys työn tekemiseen ei riitä. Myös opiskelijan kannalta voi näyttää huonolta, jos ei koskaan ole kahta kesää samassa työpaikassa.

*”en pidä kovin positiivisena koska siit tulee helposti semmonen olo että, mikä sus on vikana ku sä et oo saanu pidettyä sitä, yhtä työpaikkaa ton pitempää” (H18)*

*”jos sille ei oikeestaan oo mitään syytä ni, kyllähän se lähtökohtasesti tarkoittaa sitä että, työnantaja on pitänyt jotain, toisia työntekijöitä parempana ja, pitänyt niitä palkkalistoilla” (H19)*

Elämän vakiintumisen diskurssi korostaa työsuhteen varmuutta ja jatkuvuutta. Pitkä työsuhde on tavoittelemisen arvoinen, koska se mahdollistaa vakauden ja varmuuden. Edellä mainitut nähdään diskurssissa tavoittelun arvoisena.

*”ensisijaisesti hakis jotain pidempää paikkaa koska se tuo vakautta ja varmuutta” (H1)*

*”työntekijällä esimerkis on tietty turva että, no mähän oon muuten täällä töissä että, vaikka loputtomiin, mut sitten, ja tulee semmonen turvallinen olo” (H14)*

Osassa haastatteluita vastustettiin sitä, että elämän pitäisi vakiintua; puhuttiin, että elämä ei vakiinnu valmistumisen jälkeen. Esimerkiksi H16 haluaisi vuoden pituisen työsuhteen valmistumisen jälkeen, mutta hän ei halua asettua pysyvästi millekään tietylle paikkakunnalle. H17 ei halua vakityötä heti valmistumisen jälkeen.

*”mietti sen ((vuoden työsuhteen)) jälkeen et niinku haluaks mä olla viel täällä vai haluunks mä tehä jotain muuta, et ku just et ei oo mitenkää sellanen elämätilanne että, välttämättä haluis ees asettua vielä millekään niinku tietylle paikkakunnalle” (H16)*

*”totta kai valmistumisen jälkeen haluais (-), vakityön, mutta ei välttämät niinkään ihan heti, et sit jos saa vakityön niin sen pitäis että tykkää siitä, ja tykkää siitä mitä työtä se on, käytännöllisesti missä sä niinku asut ja oot että se on, mielekästä” (H17)*

Kuten ylempänä esitettiin, opiskelijoiden puheissaan tuottamien kulttuuristen oletusten mukaan elämän tulisi vakiintua iän karttuessa. Tätä kulttuurista oletusta vastustettiin harvoissa opiskelijoiden puheissa. Esimerkiksi H5 vastusti tarvetta elämän vakiintumiseen toteamalla, että myös keski-ikäisillä epätyypilliset työsuhteet ovat yleistymässä.

*”opiskelijoiden keskuudessa nyt varsinkin on kaikenlaisia osa-aika ja vuokratyö ja tällasia viritelmiä mutta ihan, keski-ikäisistä valmistuneistakaan yhä harvempi on, siinä, kolmenkytä seittemän ja puolen tunnin perusviikkotyösuhteessa enää” (H5)*

Elämän vakiintumisen diskurssi oli läsnä useissa haastateltavien puheissa. Vaikka haastateltavat painottivat vapautta ja kiinnostusta monipuolisuuteen, toiveet vakaudesta ja varmuudesta valmistumisen jälkeen korostuivat.



#### 4.2.5 Toimeentulo

Toimeentulon diskurssissa painotetaan tuloja työnteon motiivina; töitä tehdään siksi, että rahaa tarvitaan elämiseen. Opiskelijat puhuivat seuraavista motiiveista rahalle vuokratyösuhteessa: opiskelija tarvitsee rahaa elämiseen, tarve ylimääräiselle rahalle ja haastateltava ei halua nostaa opintolainaa. Toimeentulon diskurssissa vuokratyön tulojen epävarmuus nähdään pienenä haittana opiskelijalle, joka ei ole pelkästään vuokratyön varassa. Diskurssi painottaa myös vuokratyön huonompaa palkkaa. Toimeentulon diskurssi määrittelee työn itseisarvoksi; töitä täytyy tehdä, jotta voi elää. Toimeentulon diskurssissa puhuvia motivoi raha.

*”sitte vuokratyö niin se on vaan sitä, sielläki mä sanoin haastattelussa ku ne kysy että no mikä motivoi, mä sanoin että no raha motivoi (..) se on vaan, palkan takii” (H20)*

Kun raha on motiivina vuokratyön tekemiseen, vuokratyön tekemistä selitetään rahan tarpeella. Opiskelijoiden selitysten mukaan opintotuki ei riitä elämiseen ja lisärahan saamiseksi on tehtävä töitä. Vuokratyö rakentuu toimeentulon diskurssissa työksi, joka mahdollistaa lisärahan saamisen. Vuokratyöstä saatu pieni lisäraha helpottaa opiskelijan taloudellista tilannetta.

*”voi kuitenkin olla listoilla ja, että se on kuitenkin sellanen hätävara, ja semmone et jos jossain vaihees tarvii vaikka vähän enemmän rahaa, nii sit voiki tehdä sillei et okei ny mä voin käydä tekemäs vaikka muutaman työvuoron putkeen nii sit sielt tulee jonkun verran rahaa lisää” (H1)*

*”vaihtoehto ois tavallaan ollu se et oon työttömänä, ja siinä elämän tilanteessa niinku tarvi sitä rahaakin että” (H4)*

*”hyvin pienellä panoksella, työpanoksella pari kolme päivää kuukaudessa saattoi huomattavasti helpottaa niinku, taloudellista tilannetta” (H12)*

*”pakko tavallaan, saada jostai ylimäärästä rahaa se opintotuki ei riitä niinku elämiseen” (H16)*

Toimeentulon diskurssissa opiskelijan rahan tarvetta voidaan selittää myös sillä, että hän ei halua nostaa lainaa. Haastateltavat puhuivat seuraavasti halustaan olla ottamatta lainaa.

*”ja tosiaan mul oli sellanenki oma intressi että, ekana opintovuonna mä ajattelin että mä en nosta lainaa koska mulla on tää sivutyö, mistä mä suurin piirtein saan, sen verran tai vähän alle, ku mitä se lainan osuus kuukaudessa olis” (H8)*

*”mä, hain vuokratöitä, öö, no varmaan just sen takia että mä en halunnu nostaa opintolainaa, mun oli pakko löytää jotain, jotain työtä” (H13)*

*”mul on, kavereita jotka niinku on nostanu koko opintojen ajan lainaa mut mä oon sitte, mielummin tehny töitä et se tuntuu mun mielest jotenkin niinku, paremmalta ((naurua)), että ansaitsee työllä ne rahat” (H16)*

Joidenkin osalta raha voi ohjata myös työvuoropreferenssejä. Esimerkiksi H16 suosii iltavuoroja, koska niistä saa suurempaa palkkaa. Vuokratyöstä saatu lisäraha ei aina ole ehdoton. Näissä tapauksissa rahan tarpeen selityksenä mainittiin esimerkiksi ulkomaanmatkat, joista useat haastateltavista ovat kiinnostuneita.

*”että tarvii oikeestaa vaan ylimäärästä rahaa, et ei o-, ei tarvi semmost ehdotonta rahaa, et, mullaki kuitenkin tää osa, budjetista, on niinkun, opintotuen varassa ja opintolainan varassa, ni, se on vaan aina plussaa se, mikä tulee vuokratyöstä” (H18)*

Diskurssi painottaa lisäksi vuokratyön tulojen epävarmuutta. Haastateltavien puheissa korostui se, etteivät he välttämättä tiedä kuinka paljon palkkaa he saavat tulevaisuudessa. Vuokratyössä ei ole varmaa miten paljon töitä on tarjolla. Vuokratyöhön voi liittyä ajanjaksoja, jolloin vuokratyöntekijä ei saa työvuoroja ja jää ilman tuloja; näissä tilanteissa taloudellinen paine voi olla suuri. Haastatteluissa tulojen epävarmuudesta puhuttiin seuraavasti.

*”oli semmonen muutaman kuukauden sanotaan kolmen neljän kuukauden jakso, jollon tuntu ettei saanu yhtää, töitä, ja se oli sit taas niinku, taloudellinen paine omassa elämässä oli hirveen, suuri sillä hetkellä (.) et se oli niinku, ikävää tavallaan lupaus siitä varmasta työmäärästä ei pitänykään paikkaansa” (H12)*

*”kyllähän se niinku koko ajan huolettaa koska nytki koko ajan pitää niinkun, räknätä päässä et miten kesällä riittää rahat, ku ei tiiä yhtään että tuleeko niitä töitä, mistä niitä tulee, ja tuleeko niitä ollenkaa” (H18)*

Toimeentulon diskurssissa tulojen epävarmuus nähdään asiana, jolla on erilaisia seurauksia opiskelijoille ja muille vuokratyöntekijöille. Opiskelijoilla on mahdollisuus nostaa opintolainaa ja opintotukea, joten eläminen ei ole pelkästään kiinni vuokratyöstä saadusta palkasta. Opiskelijat pystyvät näin ollen turvaamaan toimeentulonsa, vaikka työ loppuisi. Tulojen epävarmuuden sopivuus opiskelijalle mainittiin haastatteluissa seuraavasti.

*”mul ei tavallaa tullu sitä et mun elanto olisi ollu täysin siitä kiinni vaan se oli vaan niinku kivaa lisätuloa, et mä en kokenu sitä silleen niin epämiellyttävänä ku, ehkä jos elanto olisi siitä kiinni, ja hyötyjä oli just se joustavuus että sai tehä sillei ku ehti, ja halusi” (H3)*

*”No periaatteessa, se sopii kyllä, opiskelijalle, tai ainaki siin on ehkä vähän enemmän semmonen, enemmän ehkä semmonen, turvallinen olo tai semmonen turva, enemmän ku sillee jos on niinku vaan, sen varassa niinku” (H8)*

Diskurssi korostaa vuokratyöntekijän toimeentulon lisäksi asiakasyrityksen tarvetta säästöihin. Asiakasyrityksen vuokratyövoiman käyttöä selitettiin säästöjen tarpeella. Yritykset käyttävät vuokratyövoimaa, koska niiden täytyy kilpailla ja säästää kustannuksissa. Vuokratyö nähdään yrityksen tarpeena vähentää etuuksia ja alentaa palkkakustannuksia.

*”samalla on ikävä nähdä että myöskin yritykset ihan selkeesti käyttää vuokratyötä vaan keinona, antaa työntekijälle vähemmän etuuksia, ja näin alentaa palkkakustannuksia” (H11)*

*”varmaan sen takia että, pystytään maksamaan pienempiä palkkoja, et palkattas suoraan, sehän siin on luultavasti se syy, et (..) näin mä kokisin et jotenkihan se on kustannustehokkaampaa, yrityksen kannalta, eihän sille mitään muuta selitystä oo (..) muutenhan se vaan lisää byrokratiaa ottaa siihen, joku vuokratyöfirma väliin, eli, ulkoistetaan, ulkoistetaan työvoimaa, ja sillä saadaan jotain säästöjä, sehän siinä on varmasti aina tilanne” (H19)*

Toimeentulon diskurssissa vuokratyötä kritisoidaan siitä, että sen edellytykset toimeentuloon ovat suoraa työsuhdetta heikommat. Vuokratyössä on heikko palkka, heikot edut ja työ on pienipalkkaista. Esimerkiksi haastatteluissa mainittiin eri työehtosopimuksen soveltaminen ja sen myötä vuokratyöntekijöiden heikko palkka. Ravintola-alalla ei maksettu ylityökorvauksia. Työvuorojen pieni määrä saattaa lisätä pienipalkkaisuuden korostumista.

*”ravintola-alalla ei makseta tota, ylityökorvauksia kun vasta sit ku sä oot tehny niinku kuukaudessa tietyn määrän tunteja sit menee sen yli, ku sit taas niinko se et, et siis, vaikka mä oon tehny kuudentoist tunnin vuoroja ni mä en oo saanu siit mitää ((puhelin piippaa)) ylityökorvausta, ku mul ei silti tuu kuukaudessa niinko” (H2)*

*”emmä tiä onks tää jotenki hirveen semmonen, rahanahne ajattelutapa ((naurua)) et vaan rahaa miettii mutta, siis ne ((heikko palkka)) on ainakin niinko sillai, selkee konkreettinen, mikä on semmonen niinku, haitta” (H7)*

*”pientä palkkaahan se on, mutta niihän tavallaan sit ois se mitä mä nyt tua tein niinkun, jotain tiskaamista tai (-) tehä, siis ohan se huonosti palkattua, mut ehkä siin viä korostuu siinä kun niitä työvuoroja on niin vähän, niin sitte se, jos ottaa huomioon sen ajan mitä käyttää siihen, työvuorojen, metsästämiseenki, ja sit jos niit vuoroja saa tosi vähän niin kylhän se viel, korostuu sitte, pienipalkkasuus siinä” (H13)*

Toimeentulon diskurssissa työ nähdään itseisarvoksi. Töitä pitäisi olla ja niitä pitäisi tehdä, että voi elää. Yksilön pitäisi elättää itsensä. Työttömyys antaa huonon vaikutelman ja työelämässä olevat määrittävät puheissa enemmän yhteiskunnan osaksi kuin työttömät. Oheisessa aineistolainauksessa H8 puhuu kaveristaan, joka ei ollut saanut kesätöitä ja joutui asumaan vanhempiensa luona. Lainauksessa korostuu näkemys siitä, että töitä pitäisi olla. Toisessa lainauksessa korostetaan, että töissä oleminen näyttää paremmalta kuin se, että nostaisi opintolainaa.

*”joutu sit asuu kotona ja kattoo ku muut kaverit on menny, töihin tai opiskeleen ni kylhän se on aika kurjaa, mut eihän siis se, nii hiljattain se sitte oli saanu kesätöitä jostain, ja se oli erittäin hyvä nii nyt se tekee ne kesätyöt ja sitte sillä onki jo, parempi asema sitte uudestaan työnhakijana tai sitte siinä samassa firmassa jatkaa” (H8)*

*”mun mielest kyl se vaikuttaa niinku, paremmalta, että, on tehny töitä koko opintojen ohen ku et, ois vaan niinku nostanu lainaa koko opintoajan, et mulla ainaki, se on tavallaa mielikuva” (H16)*

Toimeentulon merkitystä vastustettiin harvoissa haastatteluissa. Vastustavissa puheissa elämä ei ole kiinni rahasta ja toimeentulo ei ole keskeisimpiä selityksiä vuokratyön tekemiseen. Esimerkiksi H6 valitsi rennomman työn myyntityön sijaan, vaikka myyntityöstä olisi saanut enemmän palkkaa kuin vuokratyöstä. H17 totesi, että voisi lomailla, koska raha ei ole välttämätöntä.

*”no sillee aattelin et haluisin jonku kivan paikan mut tietenki, niinku se raha oli siinä myös se, ja sillee, mut sitte niinku, emmä kyl sitä sillee vaan rahan takia valinnu koska mä oisin saanu kyl paljon niinku, parempaaki palkkaa jostai niinku, myyntipuolen hommista” (H6)*

*”mutta sillei, ei nyt ollu, silleen, jotenki, mun elämäni kiinni siitä, rahasta jotenki halus kuitenkin, ajattelin et jos en saa oman alan töitä niin olis kiva, vähän lomaillakki” (H17)*

Toimeentulon diskurssi kommentoi subjekteja hyvin vähäisesti; ainoat subjektien kuvailut liittyivät tulosten epävarmuuden sopivuuteen opiskelijalle. Toimeentulon diskurssin varmuus-ulottuvuus liittyy osittain elämän vakiintumisen diskurssiin, joka painottaa varmuutta toimeentulosten osalta.

#### 4.2.6 Helppous

Helppouden diskurssissa vuokratyö rakentuu työksi, jonka kautta on helppo hakea ja saada töitä. Lisäksi diskurssi painottaa sitä, että töitä on yleisellä tasolla vaikea saada ja taloustilanne on huono. Huono taloustilanne ja vaikeus saada työpaikkaa ovat selityksiä vuokratyöhön hakemiseen. Helppouden diskurssi sisältää myös vuokratyön vaikeudesta puhumisen. Vuokratyön vaikeuden osalta opiskelijat puhuivat paikan vaihtumisen tuomista haasteista, vaikeudesta saada työvuoroja ja muista epäselvyyksistä vuokratyösuhteessa. Helppouden diskurssissa vuokratyö rakentuu työksi, jonka kautta on helpompi työllistyä kuin yrityksiin suoraan. Vuokratyö on mahdollisuus erityisesti nuorelle, koska nykyään työhaastatteluun pääseminen voi olla vaikeaa, jos nuorella ei ole kovinkaan paljon työkokemusta. Vuokratyöhön pääsemisen helppoudesta puhuttiin seuraavasti.

*”se hakuprosessi ei kyl ollu mikään kovin pitkä, että se oli vaan semmonen et tuli ja sit he oli et joo joo ja tuutko ens maanantaina töihin et se ei ollu varsinaisesti mikään kovin vaikee työpaikka saada” (H3)*

*”jos, oletetaan että, vuokratyön kautta on helpompi työllistyä kun muuten niin, se on ihan loistava tilaisuus nuorelle” (H5)*

*”kun mä oon hakenu kuitenkin, tosi moniin, niinku muihin, ei vuokratyöhön, ja niissä se prosessi on al-, on aina ollu hirveen hankala ja, ei niinku oo päässy läpi, et must tuntuu et tohon pääsi, jotenki, tosi helposti” (H7)*

*”tavallaan toi vuokratyö, oli mulle helpompi väylä päästä, siihen ensimmäiseen oman alan työpaikkaan” (H14)*

Helppous korostuu myös hakuprosessissa. Vuokratyöyritysten rekrytointi rakentuu diskurssissa suoraviivaiseksi, nopeaksi ja asiantuntevaksi. Vuokratyöyritykset ovat yhteydessä hakijaan lyhyellä aikavälillä perinteiseen työnhakuun verrattuna. Vuokratyö nähdään työnhakua nopeuttavaksi.

*”ku mä oon nii, kahteen työpaikkaan hakenu vuokratyön kautta niin se mua aina jaksaa ällistyttää ku ne niin äärimmäisen nopeesti ottaa yhteyttä että molemmissa on, seuraavana aamupäivänä, soitettu ja sanottu että haitkin meille, vii-, eilis iltana töihin että, oisko mahdollisuus nopeeseen työhaastatteluun kun taas, mitä muualle on lähetelly työhakemuksia niin siinä saattaa olla yli kuukauden viive, toi painuu aina mieleen” (H5)*

*”kuitenki mä diggaisi et helppoo se sit se on, se tota noin niin, pystyy samalla hakemuksella hakeen tosi monen eri, eri paikan, tai siis alan hommiin, ja, sitten sul saattaa tulla yhteydenotto jossain myöhemmässä va-, myöhemmässä vaiheessa, s-, se kyllä niinkun, ihan saletisti nopee, nopeuttaa suuressa mittakaavas tota, duunin ettimistä” (H15)*

Helppouden diskurssissa vuokratyö nähdään työksi, johon on helppo hakea, koska työpaikkailmoituksia on runsaasti. Vuokratyö on paljon esillä ja vuokratyöpaikkoja on tarjolla runsaasti verrattuna muihin työsuhteisiin.

*”nyt o-, on niinku aika paljon vuokratyötä tarjolla, suhteessa siihen et miten vähän on tarjolla niinku, tälläsiä tuntisopimuksia, kyl se varmaan ajaa ihmisen hakemaan” (H8)*

Vuokratyöhön voi olla helppo hakea, jos kaverit suosittelevat sitä. Tämä oli opiskelijoiden puheissa yksi selitys hakea vuokratyöhön joidenkin haastateltavien osalta. Haastateltavat eivät välttämättä edes olleet kuulleet vuokratyöstä ennen kuin heidän kaverinsa olivat sitä suositelleet. Lisäksi vuokratyöyrityksen tunteminen voi tehdä vuokratyöhön hakemisesta helppoa.

*”mun kaveri oli ollu siellä ja kertonu just et on ollu osa-aikasena ja näin, mä sanoin että, et muaki kiinnostas se osa-aikanen että voitko vinkata sitten jos, heille tulee jotain hakuu, ja sitte, hän just vinkkas ja, mä sen perusteella kus, niinku, olin kuullu että siellä on kuitenkin ihan hyvä työskennellä ja, tällee nii sitten päädyin hakemaan” (H7)*

*”mä tiesin jo, opiskeluajoilta, et mun niinku tutut oli perustanu tällasen, vuokravälitysfirman, ja tota sit mä aattelin no nyt on mun tilaisuus yrittää sitä vuokratyötä” (H12)*

Monet saavat nykyisin töitä suhteiden ansiosta. Opiskelijoista useat ovat kotoisin toisilta paikkakunnilta ja heillä ei välttämättä ole kontakteja työelämään opiskelukaupungissaan. Ilman kontakteja työsuhteen saaminen voi olla työlästä. Helppouden diskurssissa korostetaan työnsaannin helppoutta niille, joilla ei ole kontakteja työelämään.

*”Varmasti alkuvaiheessa ainaki, just niinku, monet tulee toisilta, niinku mäki että, toiselta paikkakunnalta ja, ei oo mitään kontakteja tämmöstä niin se on siinä vaiheessa aika hyvä” (H20)*

Yhtenä selityksenä vuokratyöhön hakemiseen voi olla aiempi vuokratyösuhde saman vuokratyöyrityksen kautta. Vuokratyön kautta on helppo hakea töitä, jos on tehnyt aiemmin vuokratyötä. Helppous selityksenä vuokratyöhön hakemiseen korostuu myös niissä tapauksissa, joissa aiempi työkokemus on auttanut pääsemään vuokratyöhön. Kun opiskelijalla on tietyn alan työkokemusta, helpottaa tämä vuokratyöpaikkoihin pääsemistä.

*”ei välttämättä ois päässy jos ei ois sitä kokemusta sieltä ravintola-alalta ja ku sit ku sinne oli joutunu nii sen myötä myös hygieniapassit sun muuta mitä, nyt ikinä näitä passeja tänä päivänä aina vaaditaanki muuhunki paikkaan että, nii oli se hygieniapassi ja sit sitä kokemusta vähän sieltä niiku, on nähny keittiöä ees ((naurua)) ja vähän tietää että mitä siel tehdään nii (.) et sen pohjalta pääsi sinne” (H1)*

*”löysin sieltä, mul oli aikasemmin jo työkokemusta, myyntihommista, puhelinmyynnin kautta, mä aattelin että toihan on semmonen homma minkä mä osaan ja, mikä vois olla ihan, hyvääki työtä, pääsin sitte haastatteluun ja sain paikan” (H19)*

Vuokratyöhön hakemista selitettiin helppouden diskurssissa lisäksi vaikeudella saada oman alan töitä. Kun oman alan töitä ei löydy, vuokratyöhön hakeminen voi olla paniikkiratkaisu, jonka kautta töitä saa helposti.

*”mä, hain oman alan töitä ensin siinä mut sit mul ei ihan ollu tarpeeks opintoja kasassa, moneen paikkaan siinä, niin, en sit saanu niitä ja sit ku oli tavallaan jo niin myöhä, niin sit mä vaan hain semmosta mikä niinku, sellasta mitä saa helposti ja nopeesti niin siin oli se et kun nyt jotain tulee tehty” (H3)*

*”hain oma-, oman alan töitä viestinnän töitä sillon viime, tota keväänä mutta en, kävin haastattelussa mut en saanu mitään, et pistin, ton, joskus toukokuussa ton hakemuksen” (H17)*

*”No mä oon hakenu oman alan töitä mutta tota, ei niitä oo kuulunu ni, pakko tyytyä, näihin vuokratöihin” (H18)*

Vuokratyö voi olla paniikkiratkaisu myös tilanteissa, joissa opiskelijalla ei ole kesätyötä ja muiden töiden hakeminen on myöhäistä. Näissä tilanteissa opiskelija tarttuu siihen työhön mitä on jäljellä.

*”selvis joskus vasta kesän korvilla niinku, huhti-toukokuussa et ei oookaa kesäks enää töitä nii mä olin niinku tavallaa jo, myöhästyny siitä ajasta ku valitaan ne kesätyöntekijät nii, se oli tämmönen vähän niinku paniikkiratkaisu oikeestaan, niinku mennä sinne” (H4)*

*”sanotaan näin, et kyllä mullaki meni niinku, mulla meni se kesätyöhaku meni ihan niinku siihen viimeeseen hetkeen, sit mä loppujen lopuks tartuin siihen, mitä oli” (H11)*

*”ei se ollu mikään semmonen, työ minkä mä välttämättä, valitsin monen, työpaikan, joukosta vaan se oli se, yks niistä viimesistä tai viimeinen mikä vielä oli auki ku en ollu muita saanu ja sit pääsin, pääsin sinne työhön, et, ihan, ihan hyvä työpaikka oli, mutta se oli enemmänki sellanen että, se jäi jäljelle kun muihin ei päässy” (H19)*

Hakemisen helppouden lisäksi vuokratyö määrittyy helppouden diskurssissa työksi, joka vaatii hakijoilta vähemmän osaamista. Vuokratyöntekijöiltä ei välttämättä vaadita ammattipätevyyttä tai aiempaa osaamista, jolloin työnsaanti on helppoa erityisesti niille, joilla on vähän työkokemusta. Tämä selitys liittyy omalta osaltaan työpaikan saamisen helppouteen.

*”Öö no siis, hain ehkä sen takia et kun, tarjoilija on siis semmonen duuni et siis siihen (-), siis totta kai siihen koulutetaan ihmisiä mut se on niiko semmonen duuni et sä voit tehdä sitä, jos sä oot käynyt lukion tai siis et se ei oo mikään niiko semmonen, mihin vaadittas niiko välttämättä joku ammattipätevyys nii sen takii mä ehkä hain” (H2)*

*”siellä oli semmoset kriteerit et, et hyvin menee jos osaat avata viinipullon ja käyttää kassaa ja mä en osannu kumpaakaan, mutta sielä sitten oppi työn ohessa et ei sitä mitään kovin kummasta perehdytystä ollu” (H10)*

*”musta tuntu et tollaseen vuokratyöhön, jos menee vaikka tiskaamaan tai tällain niin ei tietysti tarvi olla niin kokemu, tai koulutettu” (H13)*

Helppouden diskurssissa vuokratyöstä puhutaan helppona työnä. Helppous ei koske kaikkia vuokratöitä, mutta osa vuokratöistä on vähän vaativaa ja rentouttavaa työtä. Haastateltavien puheissa vuokratyötä korostettiin helppona työnä ja vastapainona ajatustyölle. Vuokratyö voi tässä mielessä sopia esimerkiksi gradun kirjoittamisen ohelle.

*”et joku semmone homma mitä mä voin vaan, tehdä, ja siinä ei tarvi niikun, turhaan keskittyy mihinkään muuhun, et sillee vaikka opintojen ohessaki vähä semmosta niiku, jopa rentouttavaa omalla tavallaan” (H1)*

*”mä tykkään siit kassalla olost, et se on sillei, mm, yksinkertasta ja, helppoa ja sitten voi vaan niinku istuu siinä ja suurimman osan ajasta pystyy niinku ajattelemaan omia asioitaan koska se kassan, hoitaminen menee jo niin automaattisesti” (H16)*

Vuokratyön helppoudesta voidaan puhua myös asiakasyrityksen näkökulmasta. Vuokratyö on helpotus kiireisille yrityksille, joilla ei ole aikaa rekrytointiin. Vuokratyö voidaan nähdä helpoksi väyläksi löytää työntekijöitä.

*”se on varmasti asiakasyritykselle helppoo koska, nyt siellä sanottiin esimerkiksi tän nykyisen paikan suhteen että [asiakasyrityksen nimi]:lla on niin valtava kiire että siellä ei oo resursseja, kellään ei oo aikaa ruveta rekrytoimaan väkee sinne, eli sehän on vaan helppoo asiakasyritykselle sanoo että, hankkikaa-, sanoo vuokratyöfirmalle että hankkikaa meille vaikka yks kirjanpitäjä ja lähettäkää lasku” (H5)*

Vuokratyön helppoutta vastustettiin korostamalla sen vaikeutta. Vuokratyössä paikan vaihtuminen on haastavaa ja uusiin paikkoihin meneminen on työlästä. Vuokratyöntekijällä voi olla esimerkiksi kolme työpaikkaa viikossa. Paikkojen vaihtuminen voi olla haastavaa erityisesti niille, jotka ovat kotoisin muualta. Paikkojen vaihtumisen haastavuudesta puhuttiin seuraavasti.

*”ennen ku muutin Tampereelle mä olin käyny tääl ehkä kaks kertaa tai jotai, ja siis se, tää, maantiede on sillee vähä, haastaa tota töitten tekemistä, ku sit siin on se että, et mulle tulee tekstari, et niinko, kouluun X tarvitaan tiskaria tänään, ja sitte siisko mun täytyy ensin niiko kattoo navigaattorista et okei missä se on” (H2)*

Paikkoihin menemisen lisäksi vaikeutta aiheuttavat eri paikkojen erilaiset käytännöt ja niiden omaksuminen. Erilaisissa paikoissa vaaditaan erilaista osaamista; järjestyksen oppimiseen voi mennä aikaa ja tietojärjestelmät voivat olla erilaiset. Työpisteiden ja oikeiden henkilöiden löytämiseen voi mennä aikaa. Paikkojen vaihtumisen myötä vuokratyöntekijä joutuu opettelemaan uutta, eikä pääse kehittämään taitojaan pidemmälle yhdessä toimipisteessä.

*”ensisijaisesti tykkäisin olla aina samassa paikassa, ku on tietenki eroja että, miten jotain samoja asioita tehdään eri paikoissa ja, voi olla, jotenki ärsyttävää, painaa niitä mieleen, ku sit ei taas tiä et millon seuraavan kerran menee sinne” (H8)*

Helppouden diskurssissa vuokratyö rakentuu työksi, jossa voi olla vaikea saada työvuoroja. Hyvät työvuorot menevät nopeasti ja vuorojen hankkimiseen menee aikaa. Erityisesti ilta- ja viikonloppuvuorot voivat olla suosittuja. Vuorojen saamisen vaikeuden vuoksi esimerkiksi H2 suosisi ennemmin vakituksia työsuhteita.

*”koska siis niiku ihan vaa se et ku koittaa kalastella niitä hyviä vuoroja ja vastailee puhelimee ja lähettelee tekstareita ja tämmönen nii siihen menee hirveesti aikaa” (H2)*

*”niinku viime aikoina aina ku mä oon soittanu niin ne kaikki vuorot, et ku tuli puhelimeen niin ne oli jo menny” (H9)*



Vuokratyö rakentuu diskurssissa monilta osin epäselväksi. Työpaikkailmoitukset ovat epämääräisiä, niissä ei aina kerrota mitä työ tulee olemaan. Hakuvaiheessa ei aina ole tiedossa mistä asiakasyrityksestä on kyse. Työnkuva ei ole välttämättä täysin selvä edes työhaastattelussa. Epäselvyyttä on lisäksi eduissa, esimerkiksi vuokratyöntekijä ei välttämättä tiedä, kuuluuko hänelle myöntää lomapäiviä. Vuorojen valitsemisjärjestelmä on epäselvä, mutta siihen tottuu käytön myötä.

*”alkuuhän oli vähä hakusessaki se et miten tää nyt toimii tää systeemi, mutta nii, kyllä siit nyt jotenki, selviytyi ja nyt on suhteellisen selkee kuva että miltä se niiku tehdään ja mihin se perustuu ja, miten niiden järjestelmä pelaa” (H1)*

Lisäksi vuokratyön terveydenhuolto ja vakuutukset voivat olla epäselviä. Vuokratyöntekijä ei välttämättä tiedä kenen kuuluisi vastata terveydenhuollosta ja hän ei välttämättä tiedä kuuluuko hänelle järjestää työterveydenhuolto. Menettely sairaustapauksien suhteen voi myös olla epäselvä. Vuokratyöntekijä ei välttämättä tiedä kenelle hänen tulisi sairastumisesta ilmoittaa.

*”oli kans tosi hämärää sillee et, et et, kuuluuks mulle niinko esimerkiks joku terveydenhuolto mul ei oo aavistustakaa, ja sit niinku just tää, nii, oli vähä hämärää, en on (-) koskaan joutunu käyttään mitään semmosii palveluja mut” (H2)*

Vastuut vuokratyöyrityksen ja asiakasyrityksen välillä voivat olla epäselkeitä. Esimiessuhde voi olla epäselvä. Yhteydenpito on monimutkaisempaa kuin suorassa työsuhteessa.

*”sit haittoina, sellain just et tavallaa, välillä jotkut asiat pitää niinku, sitte mennä et ne vois helpommin sanoo niinku selvittää suora sen, pomon kanssa, mut sitte taas, ne pitää selvittää sieltä sen, vuokratyöfirman kautta, nii joskus se saattaa olla, monimutkasempaa” (H6)*

Vaikeuksista huolimatta vuokratyöntekijä saa apua vuokratyöyritykseltä ja asiakasyrityksen työntekijöiltä, jotka neuvovat ja auttavat vuokratyöntekijää. Asiakasyrityksen työntekijät voivat auttaa vuokratyöntekijää epäselkeissä tilanteissa, kuten esimerkiksi tietojärjestelmien käytössä. Vuokratyöyrityksen ja asiakasyrityksen työntekijöiden avusta puhuttiin seuraavasti.

*”vuokratyöyrityksestäkin voi saada ihan neuvoja ja tässä ku mulla oli toi, tässä keväällä toi pieni sotku työtehtävän ja työpisteen vaihtumisen kanssa nii, toi vuokratyöyritys anto ihan kulan arvosi neuvoja siinä” (H5)*

*”kokeneemmat kollegat sitte autto niitten järjestelmien kautta mitä piti käyttää, kanssa mitä piti käyttää siinä tietokoneella, niiden laskutusjärjestelmät ja tämmöset, myyntijärjestelmät ei ollu mitään niin helppoja että ne oppis ihan päivässä, mut siinä työn tekemisen ohella, koko ajan, oli semmonen kuka jeesas, meil oli ihan semmonen työntekijäki siinä ku, kenen tehtävä oli kouluttaa meitä, ja se sitte autto meitä koko ajan siinä” (H19)*

Helppouden diskurssissa korostetaan työmarkkinoiden epävarmuutta ja vaikeutta saada töitä. Opiskelijat ajautuvat hakemaan töitä vuokratyön kautta, koska heidän on vaikea löytää työpaikkaa muualta. Työmarkkinoiden epävarmuus voidaan nähdä nykyisten työmarkkinoiden vallitsevana totuutena, joka on vaikea kyseenalaistaa. Epävarmuus koskee nyky maailmassa myös korkeasti koulutettuja. Osa mainitsi, että töiden saaminen voi olla vaikeaa vielä valmistumisen jälkeen.

*”me vaan nyt eletään siinä ((epävarmuudessa)), tai, seki et ei sitä voi sillee, kokonaan vaan välttää, ja jotenki et se tulee oleen, niinku pakosti osa-, niinku, elämää” (H6)*

*”se jotenki tois niinku, todella suurta, stressiä ja vaikeutta jos niitä töitä ei heti löydy, tai niinku ei sais töitä, ku jo-, sitä puhutaan paljo että on niinku, öö, niinku paljon työttömissä on, tai yks semmone selkee ryhmä työttömissä, on niinku korkeastikoulutetut naiset, niin, se on ehkä pieni uhkakuva mitä mä oon miettiny” (H8)*

*”se tavallaan, öö, jos mä oisin kolkkytä, vuotta sitten ollu täs, sillen oli kasikytluu, ei, huono esimerkki (-) mul loppuu, mut sanotaan et seikytluuvul jos mä olisin ollu maisteria lukemassa niin, eihän sillen olis ollu mitään tavallaan, pelkoakaan” (H15)*

*”mä tiedostan että okei tää on vuokratyö mut, se on niin vaikeeta se työnhaku nykyään” (H17)*

Joissakin opiskelijoiden puheissa vastustettiin sitä, että töitä olisi vaikea löytää. Nämä puheet korostivat sitä, että töitä aina löytyy ja omat työmahdollisuudet ovat hyvät.

*”ku kyl sit aina jostain löytyy ja nyt oon niinku huomannu sen että, että töitä aina löytyy jos on avoin ottaan vastaan vähän mitä vaan” (H10)*

*”vaikee sanoo, koska, mä oon saanu sen ((työn)) mitä mä haluun, millonki” (H12)*

Helppouden diskurssissa sekä puolustettiin että vastustettiin vuokratyötä. Töiden hakeminen ja saaminen vuokratyön kautta nähtiin helpoksi. Vuokratyön vaikeus korostui vuokratyön sisällön näkökulmasta; paikan vaihtuminen on hankalaa ja vuokratyössä on epäselvyyksiä.

#### **4.2.7 Yhteenveto vallitsevista diskursseista**

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella opiskelijoiden puheissaan tuottamia merkityksiä vuokratyöstä haastatteluaineistoon perustuen. Haastatteluaineisto luokiteltiin ja siitä tunnistettiin kuusi vallitsevaa diskurssia, joilla vuokratyöstä ja sitä ympäröivästä sosiaalisesti rakentuneesta todellisuudesta puhutaan eri tavoin. Seuraavassa taulukossa 15 esitetään kuudesta vallitsevasta diskurssista koottu diskursiivinen viitekehys, jossa vallitsevat diskurssit kuvaillaan diskurssikohtaisesti.

**Taulukko 15.** Opiskelijoiden vuokratyön diskursiivinen viitekehys

<b>Monipuolisuus ja vaihtelevuus</b>	Vuokratyö rakentuu monipuolisena työnä ja mahdollisuutena vaihtelulle. Monipuolinen työkokemus ja vaihtelu nähdään vahvuutena. Diskurssi painottaa kaiken työkokemuksen hyödyllisyyttä; mitä monipuolisempaa työkokemus on, sen parempi. Vuokratyöntekijän täytyy joustaa ja toimia monipuolisissa tilanteissa. Vuokratyön kautta voidaan kokeilla erilaisia töitä, joissa tarvitaan monipuolista osaamista; paikat vaihtelevat ja työajat ovat monipuolisia.
<b>Kehittyminen</b>	Vuokratyö rakentuu työksi, joka mahdollistaa uuden oppimisen, uralla etenemisen ja työkokemuksen kerryttämisen. Vuokratyöntekijän rajallinen osaaminen, jatkuva uusiin tilanteisiin joutuminen ja mukavuusalueelta poistuminen mahdollistavat vuokratyöntekijän kehittymisen. Vuokratyö tarjoaa hyvää työkokemusta ja mahdollisuuden päästä koulutuksiin. Vuokratyö nähdään hankalaksi cv:ssä ja siitä ei aina puhuta hyödyllisenä uran kannalta.
<b>Vapaus</b>	Vuokratyö rakentuu itsenäisyyden, joustavuuden ja vapaa-ajan merkitysten kautta. Joustavana työn muotona vuokratyö on helppo sovittaa opintoihin, vapaa-aikaan ja muuhun elämään. Diskurssi korostaa yksilön halua olla sitoutumatta työpaikkaan ja vuokratyö nähdään vapauttavaksi. Ulkopuolisuus työyhteisöstä määrittyy hyväksyttäväksi, mutta ristiriitaiseksi asiaksi. Diskurssissa painottuvat yksilön vastuu itsestä, lyhyet työsuhteet, työpaikan vaihtamisen yleistyminen ja työn merkityksen vähentyminen.
<b>Elämän vakiintuminen</b>	Vuokratyö rakentuu välivaiheeksi ennen elämän vakiintumista. Elämä vakiintuu iän karttuessa ja yliopistosta valmistumisen jälkeen. Diskurssi painottaa opiskeluaikaa välivaiheena, johon kuuluu töiden kokeileminen ja tarve joustavuudelle. Valmistumisen jälkeen tavoitteena on vakituinen työsuhde. Vuokratyöstä puhutaan mahdollisena väylänä vakituisen työhön. Diskurssi asettaa odotuksen työsuhteen jatkuvuudesta; vakituisen työsuhteeseen tulisi pyrkiä, työpaikkaan pitäisi sitoutua ja pidemmät työsuhteet ovat parempia kuin lyhyet työsuhteet.
<b>Toimeentulo</b>	Vuokratyö mahdollistaa toimeentulon opiskelun ohella. Vuokratyötä tehdään, koska opiskelija tarvitsee rahaa elämiseen, hänellä on tarvetta ylimääräiselle rahalle ja hän ei halua nostaa opintolainaa. Diskurssissa korostuu tulojen epävarmuus vuokratyössä, joka sopii opiskelijoille, jotka eivät ole pelkästään vuokratyön varassa. Opiskelijoille muita tulonlähteitä ovat opintotuki ja opintolaina. Diskurssissa työ nähdään itseisarvoksi; elääkseen on tehtävä töitä.
<b>Helppous</b>	Vuokratyö rakentuu helpoksi työnhaun väyläksi. Nykyisessä taloustilanteessa töitä on vaikea saada ja tämä nähdään syyksi vuokratyöhön hakemiseen. Vuokratyö nähdään työnä, jonka kautta saa töitä helposti, hakuprosessi on nopea ja työpaikkailmoitukset ovat hyvin esillä. Diskurssi painottaa lisäksi vuokratyön vaikeutta. Vuokratyön vaikeus liittyy paikan vaihtumisen tuomiin haasteisiin, työvuorojen saamiseen ja mahdollisiin epäselvyyksiin vuokratyössä; esimerkiksi epäselvyyttä oli lomapäivissä ja terveydenhuollossa.

Diskursiivisessa viitekehyksessä esitetyt vallitsevat diskurssit eivät aina esiintyneet opiskelijoiden tuottamina puhtaana, vaan ne olivat sisäisesti ristiriitaisia ja limittäisiä toistensa kanssa. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan vallitsevien diskurssien ristiriitaisuutta ja limittäisyyttä.

### 4.3 Vallitsevien diskurssien ristiriitaisuus ja limittäisyys

#### 4.3.1 Merkitysten ristiriitaisuus

Tässä alaluvussa tarkastellaan vallitsevien diskurssien ristiriitaisuutta haastatteluaineistossa. Ristiriitaisuudessa on kyse siitä, että haastateltavat tuottivat puheissaan monenlaisia, toistensa kanssa ristiriitaisia merkityksiä. Kiinnostuksen kohteena tässä yhteydessä ovat kielenkäytön vaihtelut, eivät yksilöiden väliset erot. Vuokratyöhön liittyviä merkityksiä sekä vastustettiin että myötäiltiin haastatteluissa. Oheiseen taulukkoon 16 on luokiteltu haastateltavien tuottamien merkitysten painottuminen eri haastatteluaineistoissa. Luokittelu on suuntaa antava. Luokittelu perustuu sille, korostuuko haastatteluaineistossa diskurssin merkityksiin myönteinen vai vastustava kanta. Kun kanta ei ole selkeä, haastatteluaineisto on merkitty kohtaan ”neutraali”. Mikäli sekä myönteinen että vastustava kanta ovat molemmat tasapuolisesti haastattelussa läsnä, haastatteluaineisto on listattu sekä diskurssin merkityksiä myötäileväksi että niitä vastustavaksi.

**Taulukko 16.** Kielenkäytön vaihtelu haastatteluaineistossa

Diskurssi	Myönteinen	Neutraali	Vastustava
Monipuolisuus ja vaihtelevuus	H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H9, H10, H11, H12, H13, H15, H16, H17, H18, H20	H14, H19	H4, H8
Kehittyminen	H1, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H11, H12, H14, H15, H17, H18	H2, H3, H19	H4, H10, H13, H16, H20
Vapaus	H1, H2, H3, H7, H10, H11, H12, H15, H16, H17, H18, H19, H20	H5, H9, H13	H4, H6, H8, H14
Elämän vakiintuminen	H1, H2, H3, H4, H6, H7, H8, H11, H13, H14, H15, H18, H19, H20	H5, H9, H12	H10, H16, H17
Toimeentulo	H1, H2, H3, H4, H7, H8, H9, H10, H12, H13, H14, H15, H16, H18, H20	H6, H11, H19	H3, H5, H10, H17
Helppous	H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H10, H11, H12, H13, H14, H15, H16, H17, H18, H19, H20		H2, H4, H5, H6, H8, H9, H10, H11, H12, H13, H16, H18, H20

Valtaosa monipuolisuutta ja vaihtelevuutta painottavista puheista suhtautui niihin myönteisesti. Tämä näkyi siten, että aineistossa korostettiin halua monipuolisuudelle ja vaihtelulle useaan

otteeseen. Kehittymisen diskurssin osalta voitiin nähdä sekä kehittymistä myötäileviä että sitä vastustavia merkityksenantoja. Kehittyminen nähtiin yleisesti hyvänä asiana, mutta osa opiskelijoiden puheista vastusti sitä, että he olisivat kehittyneet vuokratyössä. Valtaosa haastatteluaineistosta myötäili vapauden merkitystä. Vapauden merkitystä myötäilevät puheet korostivat joustavuuden tärkeyttä ja halua olla sitoutumatta työsuhteeseen. Vapautta vastustavat puheet sen sijaan painottivat rutiineja ja yritykseen sitoutumista.

Valtaosa haastatteluaineistosta myötäili tarvetta elämän vakiintumiseen, joka näyttäytyi työelämän muutoksesta huolimatta hyvin vahvana. Harvat puheet vastustivat elämän vakiintumisen tarvetta, ja niistä useimmat totesivat, että vaikka elämä ei vakiintuisi heti valmistumisen jälkeen, elämän on vakiinnuttava joskus myöhemmin tulevaisuudessa. Toimeentulon merkitystä myötäiltiin haastatteluaineistossa. Monet toimeentulon merkitystä vastustavat puheet mainitsivat palkan, mutta eivät rakentaneet siitä erityisen merkittävää tekijää työn kannalta.

Helppouden diskurssin osalta haastatteluaineisto jakautui vahvasti vuokratyön helppoutta myötäileviin ja vastustaviin puheisiin. Valtaosa aineistosta sekä myötäili että vastusti vuokratyön helppoutta. Työn saaminen ja hakeminen vuokratyön kautta rakentui puheissa helpoksi ja toimivaksi. Vuokratyön helppoutta kuitenkin vastustettiin korostamalla sen hankaluutta. Erityisesti paikan vaihtuminen nähtiin opiskelijoiden puheissa hankalaksi.

#### **4.3.2 Merkitysten limittäisyys**

Tässä alaluvussa annetaan esimerkkejä haastatteluaineiston vallitsevien diskurssien limittäisyydestä ja päällekkäisyydestä. Diskurssit eivät aina ole yksiselitteisiä ja toisistaan irrallisia (ks. Jokinen ym. 1993, 28). Diskurssit esiintyivät tämän tutkimuksen aineistossa usein limittäin ja päällekkäin. Päällekkäisyys tarkoittaa sitä, että yksittäisestä lainauksesta voidaan tunnistaa enemmän kuin yksi vallitseva diskurssi. Oheisessa lainauksessa viitataan uusiin ihmisiin ja toimintatapoihin, jolloin on kyse monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssista. Lisäksi lainauksessa voidaan huomata kehittymisen diskurssi, koska siinä uudet ihmiset ja toimintatavat nähdään haasteena työssä. Toisessa lainauksessa puhutaan vastaavasti monenlaisista työympäristöistä sekä harjoituksesta ja kasvamisesta. Molemmista lainauksista voidaan tunnistaa näin ollen sekä monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssi että kehittymisen diskurssi.

*”se oli mulle se, suurin helpotus siinä, tulee aina vähän edes haastetta siihen työhön, kohti uusia ihmisiä ja uusia toimintatapoja” (H12)*

*”tää on ihan hyvää harjotusta ja mä luulen et tää näyttää cv:ssäki ihan hyvältä, että tota, on niinku kokemusta monennäkösestä työympäristöstä ja, ei hätkähdä mitään niinku yllättävääkää, et kyllä tää niinku siihen kasvattaa että, että tota, et jos ei aiemmin ollukaa sellanen joustava, niin nyt ainaki on” (H18)*

Monipuolisuus ja kehittyminen eivät aina kulje käsi kädessä. Seuraavan lainauksen mukaan monipuolisuus työkokemuksessa ei ole uralla etenemistä.

*”mut ei se, ainakaan tälläkään hetkellä vielä mitenkään perinteistä oo että sitä on niin sirpaloitunutta, useemmin ne sirpaloituneet työkokemukset on enemmän tai vähemmän jotain, jotain hanttihommia tai ai-, ainakin tällasia, ei mitään, välttämättä uralla etenemistä” (H19)*

Päällekkäisyyttä voidaan huomata myös monipuolisuuden ja vaihtelevuuden sekä vapauden diskurssien välillä. Vapaus on sitä, että ei ole sidottuna yhteen työpaikkaan. Vapaus mahdollistaa tässä mielessä monipuolisuuden ja useamman työpaikan kokemisen työuran aikana. Monipuolinen kokemus on mahdollista, kun yksilö ei ole sidottuna yhteen työpaikkaan.

*”toisaalta se ((katkoksellisuus)) on, se on ihan luonnollistaki ja, voi olla ihan mahdollisuuski jos voi, paria kolmee juttua työuransa aikana kokeilla” (H5)*

*”just se että ((vuokratyössä)) saa semmosta niinkun (.) monipuolista kokemusta, ja just se että ei oo tavallaan sidottu siihen yhteen työpaikkaan, et voi aika vapaasti valita mitä tekee millon tekee (..) et se että jos ois, vakituisena jossain, niin, ei hirveesti oo varaa sanoo ei työvuoroille” (H18)*

Seuraavissa aineistolainauksissa annetaan esimerkkejä kehittymisen ja vapauden diskurssien päällekkäisyydestä. Lainausten mukaan uralla eteneminen tapahtuu työpaikkaa vaihtamalla, jolloin yksilö ei sitoudu työpaikkaansa. Tällöin on kyse sekä vapaudesta että kehittämisestä.

*”vakityöpaikan merkitys on vähän sillee niinku, tai arvostus on laskenu et, ihmiset ei, monetkaan ei ees halua vakitöitä sen takia että, et halua tavallaan kehittyä uralla, aina niinku lisätä niitä haasteita ja vaihtaa työpaikkaa” (H4)*

*”kyl mä tällä hetkellä niinku, ilman että oon mikään uravalmentaja niin sanoisin että työpaikkaa vaihtamalla, tapahtuu eteneminen” (H11)*

Kehittymisen diskurssi esiintyi myös elämän vakiintumisen diskurssin kanssa. Näin oli esimerkiksi tapauksessa, jossa haastateltava puhui yritykseen sitoutumisesta ja yrityksen sisällä etenemisestä. Sitoutumisessa on kyse elämän vakiintumisen diskurssista. Yrityksen sisällä eteneminen puolestaan painottaa kehittymistä.

*”toki nyt ku on vuokratyössä niin tästä saattaa sitte avautua semmosii mahdollisuuksia, mahdollisuuksia mitkä sitten enää ei oo vuokratyöfirman kautta, mutta tota, kyllä mä (.) ainakin tällä hetkellä toivoisin että, ensisijaisesti jos pystys siellä oman firman sisällä, etenemään” (H19)*

Vapauden diskurssi sisälsi päällekkäisyyttä elämän vakiintumisen diskurssin kanssa. Oheisessa lainauksessa haastateltava korostaa vapautta hyvänä asiana todetessaan, että hänen ei tarvitse vielä päättää mihin asettua. Samalla lainauksessa välittyy kuitenkin oletus asettumisesta johonkin paikkakunnalle. Toisin sanoen lainauksessa voidaan nähdä myös elämän vakiintumisen diskurssi, jossa oletetaan, että elämän pitäisi vakiintua.

*”kyl se ((katkoksellinen ura)) mun mielest on niinku melkein hyvä puoli, koska just et ei tarvi sitte ((yskähdy)) vielä päättää että mis-, mihin haluaa vaikka pysyvästi asettua” (H16)*

Elämän vakiintumisen diskurssi ja toimeentulon diskurssi sisälsivät myös päällekkäisyyksiä. Vakiintunut elämä on varmempaa toimeentulon kannalta. Seuraavassa lainauksessa uran katkoksellisuudesta puhutaan ongelmana toimeentulon kannalta. Toisessa lainauksessa viitataan vakaisiin tuloihin syynä vakituisen työsuhteen valitsemiselle.

*”se on, niinku, huono että ei ehkä pysty niin, sillee, täydessä (-) tavallaa varautuu siihen et yhtäkkiä tulee joku katkos, niinku työ-, työsuhteeseen nii sillen se voi olla jotenki, kova paikka koska, niinku just sillee et ei oo varmuutta sit siit toimeentulosta ja ei tiä et millon taas pääsee töihin ja näin” (H6)*

*”tietysti jos, opintojen ohelle, kyl mä, kyllä, mä ottasin vakituisen työsuhteen, just sen takia että sitten ne työvuorot on varmaan paremmin selvillä, voi vähän, suunnitella elämää pidemmälle ku aina, viikon kerrallaan, ja tulot on vakaammat (..) kyllä näen vakituksessa työssä, kuitenkin enemmän hyviä puolia vaik se vaatiiki sitoutumista” (H13)*

Päällekkäisyyttä esiintyi myös helppouden diskurssin ja toimeentulon diskurssin välillä. Tässä yhteydessä vuokratyöstä puhuttiin helppona toimeentulon lähteenä.

*”se on sellast et ku sitä on kerran lähteny tekemään nii sit se on helppoo niinku, jatkaa koska mä, ku osaan jo sen homman nii sit ei tarvi opetella mitää uutta et se on vaan sellast et, mä teen sitä koska siitä saa rahaa” (H16)*

Helppous ja kehittyminen olivat päällekkäisiä diskursseja siltä osin, että vuokratyöstä puhuttiin helppona väylänä työkokemuksen kerryttämiselle. Helppouden diskurssin osalta lainauksessa korostuu työn saamisen helppous, kehittymisen diskurssin osalta työkokemus ja eteneminen.

*”tavallaan ehkä helpommin pääsee, saamaan sitä työkokemusta, ainakin tässä firmassa missä mä oon ollu” (H7)*

Seuraava aineistolainaus on hyvä esimerkki kolmen diskurssin päällekkäisyydestä. Lainauksessa korostuu ensinnäkin ajatus välivaiheesta, ajasta ennen valmistumista, jolloin on kyse elämän vakiintumisen diskurssista. Lainauksessa ovat myös mukana kehittymisen diskurssi ja toimeentulon diskurssi, kun puhutaan kivasta lisästä, työkokemuksesta ja rahasta.

*”täs tilanteessa se, ei niinku, mua haittaa koska mä en tosiaan oo viä valmistunu, nii, tää on niinku ollu vaan tämmöstä ns, kivaa lisää, et sa-, et saa työkokemusta ja, saa rahaa, ja ööh, varsinkin nyt just no tää kesätyökin, et, tavallaan se että, kesätyön on tarkoituskin loppuu sitte, kesän loppuun, ni sil ei oo välii” (H7)*

Oheisessa aineistolainauksessa voidaan huomata elämän vakiintumisen diskurssi, vapauden diskurssi ja toimeentulon diskurssi. Elämän vakiintumisen diskurssi painottaa opiskelua välivaiheena, jolloin joustavuus on positiivinen asia. Joustavuudesta puhumisen osalta on kyse vapauden diskurssista. Toimeentulon diskurssi korostuu lainauksessa siten, että opintojen ulkopuolella vuokratyö on toimeentulon kannalta ongelmallista.

*”tässä opinto, opiskeluvaiheessa se on ihan, erittäin hyvä että työ joustaa, tai niinku se pitää vähän niinku laittaa joustamaan itelle että esim et, ei ota vastaan sillon ku ei kerkee ja näin mutta, sitte, tämmösten opintojen ulkopuolella se joustavuus on kyllä, enemmän sitä työntekijän joustoa ku, työnantajan joustoa (..) kuitenkin jos elääkseen tekee niitä hommia nii sitte täytyy ottaa kaikki mitä saa” (H20)*

Kaikki vallitsevista diskursseista olivat tunnistettavissa haastatteluaineistosta, mutta lisäksi ne sekoittuivat aineistossa keskenään. Taulukkoon 17 on koottu haastatteluaineistosta löydettyjä vallitsevien diskurssien päällekkäisyyksiä.



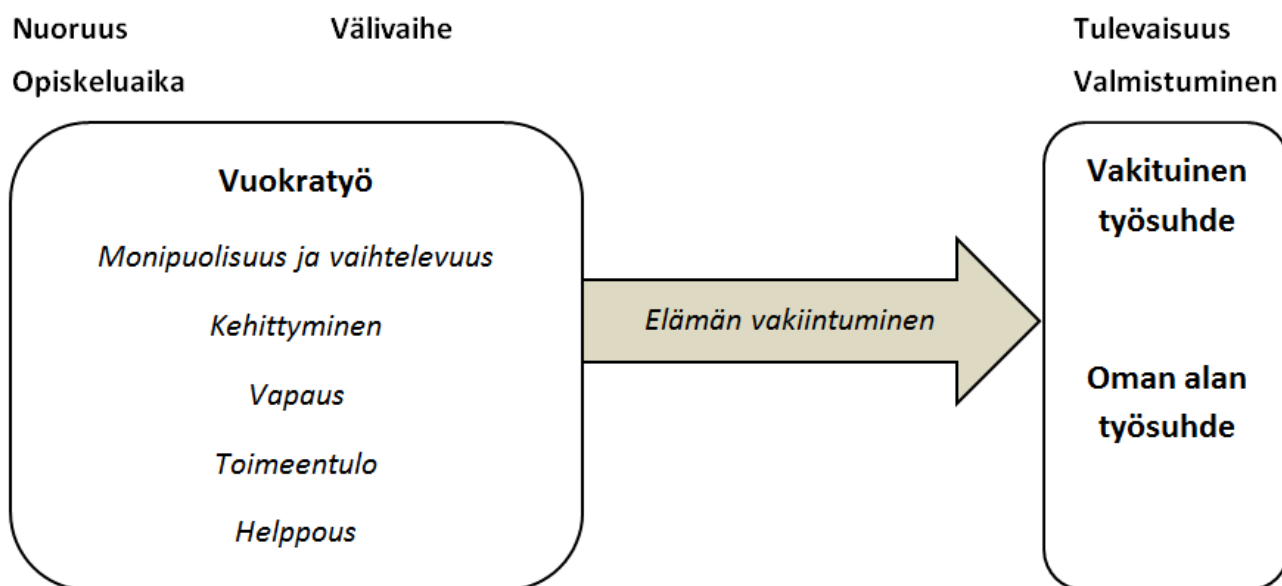
**Taulukko 17.** Vallitsevien diskurssien keskinäisiä päällekkäisyyksiä

	Monipuolisuus ja vaihtelevuus	Kehittyminen	Vapaus	Elämän vakiintuminen	Toimeentulo
Kehittyminen	Monipuolinen työkokemus on kehittävää				
Vapaus	Vapaus mahdollistaa monipuolisen työkokemuksen	Uralla eteneminen tapahtuu työpaikkaa vaihtamalla			
Elämän vakiintuminen	Opiskelu aika välivaihe ja mahdollisuus kokeilla erilaisia töitä	Monipuolista työkokemusta opintojen aikana Eteneminen yrityksen sisällä	Vapaan yksilön pitäisi joskus asettua		
Toimeentulo	Toimeentulo epävarmaa työn vaihtuessa jatkuvasti		Opiskelija tarvitsee mahdollisuuksia joustavaan toimeentuloon	Vuokratyö välivaihe opiskelijalle tienata rahaa  Vakaa ja varma toimeentulo vakityössä	
Helppous	Paikan jatkuva vaihtuminen haastavaa	Vuokratyö helppo väylä saada työkokemusta			Vuokratyö helppo väylä tienata

Tässä alaluvussa esitettiin, että vallitsevat diskurssit eivät ole yksiselitteisiä ja ne esiintyvät useissa tapauksissa päällekkäisinä. Ihmiset ovat taitavia kielenkäyttäjiä, jotka hyödyntävät puheissaan diskursseja rinnakkain ja toisiinsa sekoittuneena (ks. Suoninen 1993). Esitetyt havainnot ilmentävät diskursiivisen todellisuuden monimutkaisuutta ja limittäisyyttä, jonka haastateltavien monimutkaiset ja useampia diskursseja hyödyntävät vuokratyöstä puhumisen tavat osoittivat.

#### 4.3.3 Elämän vakiintuminen ylätasoinen diskurssina

Elämän vakiintumisen diskurssissa opiskelu aika nähdään välivaiheena, jonka jälkeen opiskelijan kuuluu olla vakituksessa oman alan työsuhteessa. Kun muita vallitsevia diskursseja tarkastellaan elämän vakiintumisen diskurssin kautta, voidaan tunnistaa opiskelijan elämäntilanteen erityispiirteet vuokratyössä. Elämän vakiintumisen aikaulottuvuutta havainnollistetaan oheisessa kuviossa 7. Kuviosta voidaan tulkita, että elämän vakiintuminen on ylätasoinen diskurssi, jonka kautta muut vallitsevat diskurssit tekevät opiskelijan elämäntilanteen ymmärrettäväksi.



**Kuvio 7.** Vuokratyö välivaiheena ja elämän vakiintuminen

Elämän vakiintumisen diskurssi tekee ymmärrettäväksi muiden vallitsevien diskurssien aikaulottuvuuden; ne kaikki painottavat omalta osaltaan opiskelijan erityistilannetta ja opiskeluaikaa välivaiheena (ks. vallitsevien diskurssien esittelyt alaluvussa 4.2). Opiskelijan elämäntilanne on ajanjakso, jolloin hän on nuori ja voi kokeilla erilaisia töitä. Työkokemus on tarpeen opiskelijan tulevalle uralle. Vuokratyö tarjoaa työkokemusta ja kehittymismahdollisuuksia, jotka auttavat opiskelijaa etenemään vaativampiin työtehtäviin tulevaisuudessa. Joustavuus on välttämätöntä opiskelijan opintojen ja elämäntilanteen vuoksi. Työn täytyy olla sovitettavissa opintojen ohelle. Vuokratyö on helppo sovittaa opintoihin, vapaa-aikaan ja muuhun elämään. Vuokratyö ei määritä täysin opiskelijan saamia tuloja, vaan sen sijaan tarjoaa lisätuloa opintojen ohelle. Vuokratyön osalta korostuu lisäksi mahdollisuus päästä helpommin työelämään ja etenemään, mutta opiskelijan tavoitteena ei välttämättä ole vakituinen työsuhde ennen yliopistosta valmistumista ja pysyvää siirtymistä työelämään.

#### 4.4 Marginaaliset diskurssit

Vallitsevan kuuden diskurssin lisäksi haastatteluaineistosta tunnistettiin marginaalisia diskursseja. Marginaaliset diskurssit ovat aineistossa korostuneita diskursseja, jotka ovat kiinnostavia, mutta joiden painoarvo on vallitsevia diskursseja pienempi. Tässä alaluvussa esitellään lyhyesti seuraavat marginaaliset diskurssit: vuokratyöntekijän täytyy sopeutua, ihminen tarvitsee työyhteisöä, työelämä on kiireistä, työ on tärkeää, vuokratyö yleistyy, vuokratyö koetaan negatiivisesti ja vuokratyö on luotettavaa.

**Vuokratyöntekijän täytyy sopeutua:** Tämä marginaalinen diskurssi painottaa yksilön omaa kykyä sopeutua ja sopeutumisen vaatimusta vuokratyössä. Sopeutumisesta puhuttiin useammin vuokratyön vaatimuksena kuin yksilön ominaisuutena. Vuokratyöntekijän täytyy olla joustava, sopeutua annettuihin kellonaikoihin ja erilaisiin työympäristöihin.

*”pitää olla vähän niinku valmis, valmis sillee, erilaisiin juttuihin että, että tavallaan, pitää olla ainaki joustava ja valmis sopeutuun ja, ja myöskin ehkä vähän tyytyyn vähempään, niin sanotusti” (H11)*

*”mä uskon et oisin ehkä aika, hyväki vuokratyöntekijä koska mä kuitenkin ku-, sopeudun aika nopeesti uusiin yhteisöihin ja, uusiin työtehtäviin, jos vaan, on halua” (H13)*

**Ihminen tarvitsee työyhteisöä:** Opiskelijat puhuivat ulkopuolisuudestaan tilanteissa, joissa työn kohde vaihtui useasti. Työyhteisöön ei pääse sisälle, jos tekee vain yhden vuoron yhdessä paikassa. Haastateltavat puhuivat ulkopuolisuudestaan seuraavasti.

*”eipä kauheesti kuitenkaa tuu sillee juteltuu muuta ku jotain perusjuttuja että, sillei e- ei siinä tuu semmosta et yhtäkkii kauhee niiku syvällisiä ihmissuhteita välttämättä solmi” (H1)*

*”juttelee jostain mitä ne teki viime viikonloppuna tai tämmöstä ja sit sä oot ite siinä vähän sillee et no, tuijotan tässä kännykkää taas, kahvitauon ajan mut niinko” (H2)*

*”Onhan se, jotenki se on kauheen niinku, tylsää ja, yksinäistä jos, ajattelee että, ottaa niinkun työvuoroja vastaan aina eri firmasta, tai aina eri, työpaikasta, sitte sinne menee vaan niinku tekemään sen työn ja, lähtee, pois” (H13)*

*”ei se nyt silleen mulle henkilökohtasesti oo mikään se että joutuu oleen yksinään siellä, kahvi, huoneessa tai mitään tällasta mutta että, ehkä pitemmän päälle se vois olla ikävää” (H20)*

Ulkopuolisuus ei kuitenkaan koske kaikkia vuokratyösuhteita ja vuokratyöntekijöitä. Kun vuokratyöntekijä on pitkän ajan samassa asiakasyrityksessä, hän pääsee osaksi työyhteisöä. Opiskelijat puhuivat työyhteisöön kuulumisesta seuraavasti.

*”joo siel oli kyl, niinku tosi mukavaa ja se oliko yks semmoi mikä niinku, sai viihtymään siellä, meil oli tosi hauskaa niinku, töissä et, meit oli usein niinku, ainaki kaks sitte, ku oli vähän vilkkaampaa nii, siin samaan aikaan töissä nii, nii se oli kyl hauskaa ja muutenki mun mielest siel oli tosi hyvä työilmapiiri kyllä että, kaikki sai tehdä ja olla mukana” (H6)*

*”Kyllä mä koen itteni osaks sitä, osaks sitä työyhteisöä, et tota, nii, mitä mä nyt osaisin muuta sanoo, koen ihan olevani sielä tärkeä osa, työntekijä siinä missä muutki” (H19)*

Vuokratyöntekijän ulkopuolisuus vaihteli opiskelijoiden puheissa. Ulkopuolisuudesta puhuminen on erilaista paikasta riippuen. Sekä ulkopuolisuutta että työyhteisöön kuuluvuutta esiin tuovissa puheissa rakennettiin kummassakin oletusta työyhteisön tarpeelle.

**Työelämä on kiireistä:** Kiireisyyden marginaalisen diskurssin mukaan nyky-yhteiskunnassa vallitsee kiire. Haastateltavat puhuivat kiireestä sekä työpaikoilla että omissa aikatauluissaan. Kiire korostuu tasapainotteluna opintojen, työn ja muiden intressien välillä.

*”vaihtoehtona on se että on niinku, se opiskelu, ja sit on se työpaikka, ja vapaa-aika, ja sit niinku jatkuvasti, tasapainoilee näitten kaikkien niinku, intressejen ja tavoitteiden välillä, mikä on aika rankkaa” (H8)*

Kiire rakentuu opiskelijoiden puheissa työelämän vallitsevaksi olosuhteeksi. Haastateltavien puheiden mukaan työympäristöt ovat jatkuvassa kiireessä ja aikataulut ovat tiukat.

*”tavallaa niinku varattu vähemmän aikaa siihen hommaan ku, kun oli tarvis mut mä en usko että tä on vuokratyö mitenkään tää, varmaan niinku kaikkia mahdollisia töitä kuvaa, kuvaava asia et aikaa on liian vähän” (H3)*

*”ne ei niinku tajua sitä että siellä sanotaan joka päivä että on kiire, että se nyt ei oo sen, työntekijän vika et siel on kiire, että, siihen pitää vaan ottaa semmonen tietynlainen asenne siihen, seki pitää vaan tietää ja se on semmonen kokemusjuttu” (H20)*

**Työ on tärkeää:** Haastatteluissa puhuttiin useassa kohdassa työn tärkeydestä; työ kuuluu tehdä hyvin ja työ on itsessään itseisarvo. Opiskelijat puhuivat haastatteluissa itsestään tunnollisina työntekijöinä.

*”purkamaan sitä asiakaspalvelun, painetta niin, niihin mut oli palkattu ja sitä mä tein, hyvin, hyvinkin, antaumuksella et sitte taas, valittamatta, kyl mä sit jossain kohtaa pyysin, pyysin apua ((pienää naurua)) vakihenkilökunnalta jos, jos tuntuu et ite hukkuu siihen työhön” (H12)*

Osassa haastatteluista korostettiin, että mitä enemmän töitä on, sen parempi. Haastateltavien puheet kuvastivat pääasiassa hyvää motivoitumista ja asennoitumista työntekoa kohtaan. Monet puhuivat velvollisuudesta työntekoa kohtaan ja vaikeudesta kieltäytyä töistä.

*”teoriassahan, tää vois olla vaikka nolla tuntia viikossa mutta, mutta mä lähinnä pelkään sitä että, on noloo jos on vaikka viikon että siellä ei käy ollenkaan ettei tavallaan menetä kasvojaan nii, sen takia mä oon aatellu että, vaikka kuinka olis kiire niin vähintään muutaman päivän tekee viikossa” (H5)*

*”sitten, mä tein vähän, sitten itsenäisesti niitä tunteja, mitä oli jääny väliin ja, siis opiskelutunteja ja tuota, tein ne työvuorot, et siinä mielessä olin joustava” (H8)*

*”välillä on kyllä menny koulun ja töiden kanssa niin hektiseks että pitäs nii osata ite vetää niitä rajoja, mitä on sit ehkä hankala tämmösessä vetää jos joku vaan tarjoo vuoroja ja haluais ottaa kaikki vastaan” (H10)*

**Vuokratyö yleistyy:** Opiskelijat puhuivat haastatteluissa vuokratyön yleistymisestä. Vuokratyö rakentuu tässä marginaalisessa diskurssissa eräänlaiseksi ”opiskelijatrendiksi”. Vuokratyöstä puhutaan sen yleistymisen myötä entistä normaalimpana asiana.

*”varmaan, tai niinku ainakin varmaan lisääntyny, että, nii, nii, varmaan just sillee et se on lisääntyny ja, jotenki et siit on tullu yleisempää” (H6)*

*”se on yleistyny ja ihmiset pitää sitä nykyään normaalimpana, kun muutama vuosi sitte, et koko ajan mennään enemmän ja enemmän siitä että, enää ei oo pelkkiä hanttihommia tarjolla vuokratyön kautta vaan siel on muitaki” (H19)*

**Vuokratyö koetaan negatiivisesti:** Haastateltavien puheissa tuotettiin oletusta siitä, että vuokratyö koetaan yleisesti yhteiskunnassa negatiivisesti. Vuokratyöstä saatetaan puhua huonompana työnä muuhun työhön verrattuna. Tämä voi leimata vuokratyöntekijät vähäpätöisiksi, ja vuokratyötä ei välttämättä arvosteta yhtä paljon kuin muuta työtä. Vuokratyön käyttöön liittyy edelleen negatiivisia käsityksiä. Vuokratyö voidaan nähdä esimerkiksi kustannusten karsimisena ja epäluotettavana työnä. Osa haastateltavista sanoi, että he olivat laittaneet cv:seen asiakasyrityksen nimen, koska vuokratyöyrityksen nimi ei näytä hyvältä.

*”must tuntuu et siit on edelleenkin vähän sellasia negatiivisia käsityksiä” (H7)*

*”vuokratyöntekijöitä ehkä pidetään vähäpätösempinä kun, vakkareita, mut sit niiltä vaaditaan enemmän ku vakkareilta, must tuntuu” (H8)*

*”ajatellaa just sillei niinkun mitä mäki oon vähän todennu että, että se on vähän semmonen että, että, no firmat nyt tekee tälleen et ne voi säästää kustannuksia, semmosia ennakkoluuloja” (H11)*

*”mulla saattaa olla sellanen käsitys että jotkut, ei välttämättä arvostais vuokratyöfirman kautta rekrytoituja niin paljon kuin, että olis ollu suoraan” (H14)*

*”ehkä aikasemmin jotenki että se ei oo ehkä luotettavaa tai reilua, tai että se on jotain hyväksikäyttöä tai että se kokemus, ei oo hyvää tai, se työ on huonoo” (H17)*

Opiskelijoiden puheissa vastustettiin kuitenkin sitä, että vuokratyö olisi huonoa työtä. Yleisesti haastateltavat puheissaan korostivat, että vuokratyö on samaa kuin muu työ, eikä millään lailla huonompaa muuhun työhön verrattuna.

*”Et siis, en mä, en mä koe sitä miten-, minkään näkösenä, riistona tai, öö, työvoiman tavallaan semmosena (.) niinku, langan päässä pitämisenä et, tavallaan et, työntekijällä ei oo mitään mahdollisuuksii siellä edetä tai, tehdä mitään enemmän, mä en allekirjota sellasta” (H15)*

*”kyl se niinku, työelämään mun mielestä, tarjoaa sinällään ihan ((yskähdys)) hyvän kosketu-, kosketuksen et sillei, se on ihan samaa työtä periaatteessa, ku tota, se et ois kaupan, kaupassa muutenkin töissä” (H16)*

*”nuoremmat sitte taas pitää sitä, ehkä hyvin samalla-, samana ku, mitä tahansa muutaki työtä, uskon et siin on hyvin paljon ikäluokka, ikäluokissa eroa” (H19)*

**Vuokratyö on luotettavaa:** Vuokratyöstä voidaan puhua luotettavana työnä, jonka rekrytointi on asiantuntevaa ja ammattitaitoista. Vuokratyöyrityksen voidaan nähdä valvovan, että rekrytointi ja työsuhde menevät lainmukaisesti. Työsopimusten luotettavuuden lisäksi palkat tulevat ajallaan. Vuokratyöyrityksen luotettavuudesta puhuttiin vain osasta haastatteluista.

*”on myös se hyöty että, ainakin, huulisin tai varmaan pitäis olla niin että rekrytointi- ja vuokratyöyrityksissä se, porukka joka, niitä hakijoita valikoi niin, se on, se on alan ammattilaista ja osaa sitä oikeesti kun taas, kaikissa yrityksissä ei, isommissa yrityksissäkään ei välttämättä oo mitään, oikeen ammattilaista HR-ihmistä joka, pelkästään tekis niit rekrytointeja” (H5)*

*”ni se tuntu jotenki luotettavammalta hakee sieltä, vuokratyöfirman kautta koska, niitten tavallaa pitää valvoo sitä, tavallaa tai, niinku et ei ne halua omiks asiakkaikseen, sellasia huonoja firmoja, jotka tota, niinku ei just, tai et ku ne tavallaa valvoo sitä laki-, puolta ja, niinku osaa sen rekrytoinnin eri tavalla” (H6)*

Marginaalisten ja vallitsevien diskurssien välillä voidaan havaita muutamia päällekkäisyyksiä. Työyhteisön tarvetta painottava diskurssi on vastakohta vapauden diskurssin oletukselle, jonka mukaan yksilön tulee selviytyä yksin. Työelämän tärkeyttä korostava marginaalinen diskurssi puolestaan on osittain yhdenmukainen toimeentulon vallitsevan diskurssin oletuksen kanssa, jonka mukaan työtä täytyy tehdä, jotta voi elää. Työyhteisön tarvetta korostava marginaalinen diskurssi on hyvä esimerkki diskursiivisen todellisuuden ristiriitaisuudesta ja siitä, miten diskurssit voivat olla toistensa vastaisia.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Keskeisimmät löydökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella vuokratyön merkityksiä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Kirjallisuuden pohjalta luotu teoreettinen viitekehys rakennettiin vuokratyön kolmikantasuhteen ympärille. Viitekehysten osa-alueet olivat työelämän muutos, vuokratyön näkökulma sekä vuokratyöntekijän näkökulma. Sukupolvien näkökulma sisällytettiin vuokratyöntekijän näkökulmaan. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluina. Haastattelut pidettiin Tampereen yliopistolla toukokuussa 2016. Haastatteluihin osallistui 20 opiskelijaa. Kaikki haastateltavista olivat tehneet vuokratyötä opintojen aikana ja kukaan heistä ei ollut valmistunut haastatteluhetkellä. Valtaosa haastateltavista oli naisia.

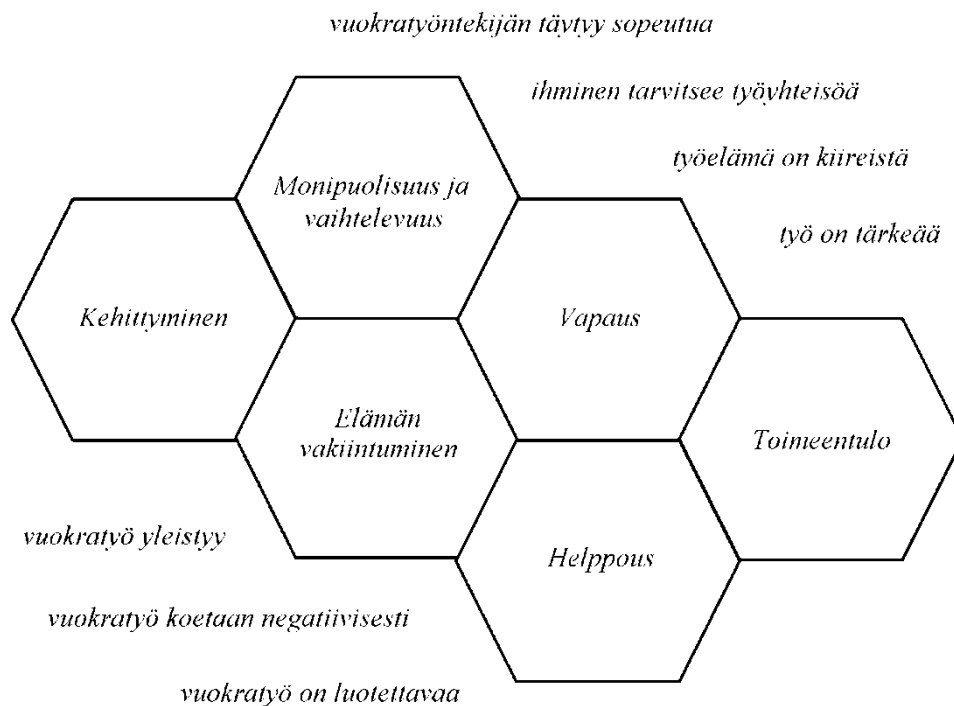
Haastatteluaineisto analysoitiin hyödyntämällä diskurssianalyysiä. Aineistosta tunnistettiin kuusi vallitsevaa diskurssia. Vallitsevat diskurssit ovat merkitysulottuvuuksia, jotka perustuvat siihen miten yksilöt 1) kuvailivat puheessaan itseään ja muita toimijoita, 2) selittivät vuokratyön tekemistä, 3) kuvailivat vuokratyön kontekstia ja 4) tuottivat puheessaan yhteiskuntatason kulttuurisia vuokratyöhön ja työelämään liittyviä merkityksiä. Havaintoyksikkönä oli opiskelijoiden puheissaan tuottama kulttuurin kirjo, jota tarkasteltiin yksilön puheen kautta. Pääpaino oli yksilön eli vuokratyöntekijän puheessa. Tässä alaluvussa esitetään tutkimuksen keskeisimmät löydökset sekä kirjallisuuden että tulosten pohjalta. Seuraavaksi vastataan tutkimuskysymykseen.

- Miten opiskelijat merkityksellistävät vuokratyön tekemistä?

Työn luonne on muuttunut viime vuosikymmeninä ja työpaikan löytäminen on entistä vaikeampaa. Epätyypillisten työn muotojen kuten vuokratyön ja määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen on ollut osa tätä työelämän muutosta. Yritykset pyrkivät vuokratyön kautta kustannussäästöihin (Andersson & Wadensjö 2008; Biggs ym. 2006; Golden 1996; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Houseman 2001; Segal & Sullivan 1997; Ward ym. 2001), pienentämään rekrytointin riskiä (Autor 2003; Baumann ym. 2011; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Miles 2000; Ward ym. 2001) ja parantamaan työvoiman saatavuutta (Andersson & Wadensjö 2008; Autor 2003; Hall 2006; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Neugart & Storrie 2006; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997). Aikaisemman kirjallisuuden valossa vuokratyö määrittyy

asiakasyritykselle hyötyä tuottavaksi toiminnaksi. Vuokratyöntekijän näkökulmasta vuokratyö nähdään kirjallisuudessa ongelmallisena työnä, jolla on useita haittoja työntekijälle (esim. Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2008a; Tanskanen 2009).

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin opiskelijoiden puheissaan tuottamia merkityksiä vuokratyöstä. Vuokratyö näyttäytyi haastateltujen opiskelijoiden näkökulmasta mahdollisuutena ja työnä, jossa opiskelija voi i) kokeilla erilaisia töitä, ii) saada työkokemusta, iii) säilyttää vapautensa ja joustavuuden, sovittaa työt opintoihin, iv) saada rahaa elämiseen ja v) saada töitä helpommin. Oheisessa kuviossa 8 esitetään diskurssianalyysin kautta tunnistetut opiskelijoiden puheissaan tuottamat vuokratyön merkitysulottuvuudet: kuusi vallitsevaa diskurssia. Elämän vakiintuminen voidaan tulkita ylätasoinen diskurssiksi, jonka kautta muut vallitsevat diskurssit tekevät opiskelijan elämäntilanteen ymmärrettäväksi. Näitä merkitysulottuvuuksia esitellään suhteessa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen seuraavissa kappaleissa. Vallitsevien diskurssien lisäksi kuvioon on otettu mukaan haastatteluaineistosta tunnistettuja marginaalisia diskursseja.



**Kuvio 8.** Opiskelijoiden vuokratyön merkityksellistämisen ulottuvuudet

Kirjallisuus mainitsee erilaisten töiden kokeilemisen motiivina vuokratyöhön hakemiseen (Andersson & Wadensjö 2008; Cochrane & McKeown 2015; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001). Erilaisten töiden kokeileminen



korostuu myös tämän tutkimuksen tuloksissa: monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssissa. Vuokratyö rakentuu puheissa monipuoliseksi työksi ja mahdollisuudeksi vaihtelulle. Vaihtelusta ja monipuolisuudesta puhutaan myönteisenä asiana ja vahvuutena, mikä on linjassa kirjallisuuden kanssa, jonka mukaan nykyajan työelämän menestyjillä korostuu työkokemuksen monipuolisuus (Adamson ym. 1998). Työelämän muutoksen myötä yksilöillä on entistä enemmän mahdollisuuksia uralleen (Adamson ym. 1998; Baruch 2004; Beck 2000; Sullivan & Arthur 2006). Monipuolisuuden ja vaihtelevuuden diskurssi painottaa kaiken työkokemuksen hyödyllisyyttä. Mitä monipuolisempaa työkokemus on, sitä parempi. Monet haastateltavista puhuivat myös aiemmasta työkokemuksestaan ja rakensivat puheissa itsestään kuvaa monipuolisina henkilöinä, joilla on useampia mielenkiinnon kohteita ja kiinnostusta kokeilla erilaisia töitä. Vuokratyö näyttäytyy tässä mielessä positiivisessa valossa; vuokratyö mahdollistaa erilaisten töiden kokeilemisen ja vaatii monipuolista osaamista.

Haastateltavat tuottivat puheissaan todellisuutta, jossa vuokratyö on merkityksellistä kehittymisen ja työkokemuksen näkökulmasta. Tulosten mukaan vuokratyö mahdollistaa työkokemuksen kerryttämisen, uralla etenemisen ja uuden oppimisen. Tältä osin kirjallisuus on yhdenmukainen tulosten kanssa. Kokemuksen kerryttäminen ja uralla eteneminen on kirjallisuuden mukaan motiivi vuokratyöhön hakeutumiseen (Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Marler ym. 2002; Reilly 2001; Tan & Tan 2002). Vuokratyön on todettu parantavan asemaa työmarkkinoilla (Viitala & Mäkipelkola 2005) ja tarjoavan mahdollisuuksia kehittää inhimillistä pääomaa (Jahn & Ochel 2007). Vuokratyö nähtiin opiskelijoiden puheissa hyödylliseksi työkokemukseksi, vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa vuokratyön ja katkonaisen työhistorian on todettu vaikuttavan negatiivisesti tulevaan työuraan vakituisiin työsuhteisiin verrattuna (Booth ym. 2002b; Ferber & Waldfogel 1998; Pedulla 2016; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009). Vaikka haastatteluissa puhuttiin vuokratyöstä etenemisen mahdollistajana, aina ei nähty, että vuokratyö olisi hyödyksi uralle. Opiskelijoiden puheissa uran kannalta ristiriitaisena näyttäytyi erityisesti työ, joka ei ole opiskelijan oman alan työtä. Kehittyminen ja uralla eteneminen nähtiin tärkeäksi yksilön kannalta.

Vuokratyöntekijöihin kuuluu kirjallisuuden perusteella monenlaisia ihmisiä (Burgess & Connell 2006; Silla ym. 2005; Viitala ym. 2006). Monesti he ovat nuoria (Andersson & Wadensjö 2008; Nienhüser & Matiaske 2006) ja harvoin korkeasti koulutettuja (Andersson & Wadensjö 2008; Forde & Slater 2006; Lane ym. 2003; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012b). Opiskelijoiden näkökulma vuokratyön kautta työllistymiseen on erilainen verrattuna työttömyysvaarassa olevien vähän kouluttautuneiden työntekijöiden näkökulmaan. Vuokratyö on mahdollisuus nuorille, joilla ei ole kovinkaan paljon työkokemusta, koska vuokratyöntekijöiltä vaaditaan vähemmän aiempaa

osaamista. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan vuokratyöntekijän rajallinen osaaminen, mukavuusalueelta poistuminen ja jatkuva uusiin tilanteisiin joutuminen mahdollistavat kehittymisen ja uuden oppimisen. Vuokratyö nähtiin myös mahdollisuudeksi päästä koulutuksiin (ks. Segal & Sullivan 1997). Vuokratyötä kritisoitiin siitä, että se nähdään hankalaksi cv:ssä. Ristiriitaisuudet liittyivät vuokratyöyrityksen nimen kirjoittamiseen ja työkokemuksen ilmaisutapaan.

Vapauden diskurssissa vuokratyö rakentuu itsenäisyyden, vapaa-ajan ja joustavuuden merkitysten kautta. Haastateltavien puheissa vuokratyö on työtä, joka on helppo sovittaa opintoihin, vapaa-aikaan sekä muuhun elämään. Myös aikaisempi kirjallisuus on korostanut joustavuutta ja sopivuutta elämäntilanteeseen työn valitsemisen motiivina (Andersson & Wadensjö 2008; Casey & Alach 2004; Cochrane & McKeown 2015; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001; Torrington ym. 2007). Erityisesti opiskelujen aikana monet nuoret eivät halua sitoutua työpaikkaan ja toivovat työltä joustavuutta. Opinnot ovat opiskelijoille etusijalla ja vuokratyö on heille työtä, joka on sovitettavissa omiin aikatauluihin. Vapauden diskurssissa painotetaan yksilön vastuuta itsestä, työsuhteiden lyhentymistä ja työpaikan vaihtamisen yleistymistä. Vapaus ja joustavuus korostuvat kehityssuuntana myös työelämän muutokseen liittyvässä kirjallisuudessa (Baruch 2004; Brousseau ym. 1996; Harvey 2008; Lane ym. 2003; Segal & Sullivan 1997; Torrington ym. 2007, 89). Vapauden diskurssin painotukset vastaavat sitä, miten työelämän muutoksesta puhutaan; yksilön täytyy ottaa vastuuta itsestään (Arthur & Rousseau 1996; Baruch 2004; Brousseau ym. 1996) ja työyhteisön käsite hämärtyy (Järvensivu ym. 2014, 195).

Elämän vakiintuminen voidaan tulkita ylätasoinen diskurssiksi, joka tekee opiskelijan elämäntilanteen ymmärrettäväksi. Elämän vakiintumisen diskurssissa vuokratyö ja opiskeluaika nähdään välivaiheeksi ennen opiskelijan elämän vakiintumista; siinä painotetaan opiskelijan elämän vakiintumista iän karttuessa yliopistosta valmistumisen jälkeen. Kirjallisuuden perusteella vuokratyö koetaan usein välivaiheeksi (Cohany 1998; Kirkpatrick & Hoque 2006; Viitala & Mäkipelkola 2005). Opiskelijoiden puheissa opiskeluaika rakentuu välivaiheeksi, johon vuokratyö sopii. Välivaihe sallii erilaisten töiden kokeilemisen ja vapauden tavoittelun, jotka liittyvät nuoruuteen. Nuorille töiden kokeileminen on luonnollista ja he eivät sitoudu työpaikkaan (Järvensivu ym. 2014; Lyons ym. 2015). Opiskelijat eivät elämäntilanteensa vuoksi välttämättä pyri löytämään vakituista kokopäivätyötä. Viitalan ym. (2006) mukaan vuokratyö sopii tämän vuoksi opiskelijoille. Poikkeuksena voivat olla lähellä valmistumista olevat opiskelijat. Elämän vakiintumisen diskurssi painottaa opiskelijan tavoitetta saada vakituinen työsuhte valmistumisen jälkeen. Opiskelijat rakensivat puheissaan myös odotusta työn jatkuvuudesta: samassa työssä tulisi

pysyä, työpaikkaan pitäisi sitoutua, vakituiseen työsuhteeseen pitäisi pitkällä aikavälillä pyrkiä ja pidemmät työsuhteet ovat parempia kuin lyhyemmät työsuhteet.

Elämän vakiintumisen diskurssi viittaa siihen, että työelämän muutoksesta huolimatta opiskelijat pyrkivät edelleen vakituisiin työsuhteisiin, mutta vasta valmistumisen jälkeen. Aikaisemmat tutkimukset ovat tarjonneet ristiriitaisia näkemyksiä siitä, johtaako vuokratyö pysyvään työsuhteeseen. Tutkimusten mukaan vuokratyö johtaa harvoin pysyvään työsuhteeseen (Kvasnicka 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012a) ja tarjoaa heikon kytköksen työelämään (Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2012b). Joidenkin tutkimusten mukaan vuokratyö voi parantaa mahdollisuuksia (Jahn & Ochel 2007; Segal & Sullivan 1997; Viitala & Mäkipelkola 2005) ja auttaa pääsemään pysyvään työsuhteeseen (Andersson & Wadensjö 2008; Hirsch & Mueller 2012; Jahn & Ochel 2007; Lane ym. 2003). Tutkimuksissa on todettu vuokratyön auttavan kyvykkäitä pääsemään pysyvään työsuhteeseen (García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005; Hopp ym. 2016). Joidenkin tutkimusten mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat varmempi väylä työelämään (Amuedo-Dorantes ym. 2008; Booth ym. 2002a; Givord & Wilner 2014). Vaikka opiskelijat puhuivat haluavansa vakituisen työsuhteen valmistumisen jälkeen, he eivät välttämättä näe itseään asiakasyrityksen työntekijänä pitkällä aikavälillä. Opiskelijoiden tavoitteena on yleensä pyrkiä oman alan työhön, jolloin toisen alan vuokratyötä ei nähdä väylänä vakituiseen työhön. Oman alan vuokratyössä ei tulosten valossa aina nähty riittävästi etenemismahdollisuuksia.

Toimeentulon diskurssi korostaa vuokratyön mahdollisuuksia toimeentuloon opintojen ohessa. Opiskelija tekee vuokratyötä, koska hän tarvitsee rahaa elämiseen tai haluaa tienata ylimääräistä rahaa. Lisäksi opiskelijat tekevät vuokratyötä, koska he eivät halua nostaa opintolainaa. Aiempi kirjallisuus on maininnut rahan motiivina vuokratyön tekemiseen (Hardy & Walker 2003). Vuokratyö on toimeentulon kannalta epävarmaa työtä (Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Purcell ym. 2004; Kalleberg 2000; Segal & Sullivan 1997), joka korostuu myös toimeentulon diskurssissa. Työn epävarmuudella on todettu olevan vaikutusta yksilöön ja työyhteisöön (Quesnel-Vallée ym. 2010; Kalliomäki-Levanto ym. 1998; Lehto ym. 2005). Haastateltavat puhuivat toimeentulon vaikeutumisesta tilanteissa, joissa he eivät olleet saaneet riittävästi työvuoroja. Opiskelijoilla voi olla paremmat edellytykset selviytyä tulojen epävarmuudesta muihin vuokratyöntekijöihin verrattuna. Toimeentulon diskurssi painottaa tulojen epävarmuuden sopivuutta opiskelijoille. Opiskelijat eivät ole pelkästään vuokratyön varassa; heille muita tulonlähteitä ovat opintotuki ja opintolaina. Haastatteluissa korostui myös näkemys siitä, että töitä kuuluu tehdä ja työ nähtiin monissa haastatteluissa itseisarvoksi; töitä täytyy tehdä, että voi elää.

Kirjallisuus on korostanut määräaikaisten työn vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta (Connelly & Gallagher 2004; Ellingson ym. 1998; Nätti 2004; Segal & Sullivan 1997). Vapaaehtoisuudella viitataan työhön hakeutumiseen valinnanvapauden kautta (Ellingson ym. 1998; McLean Parks ym. 1998). Vastentahtoisuuden taustalla on usein vaikeus löytää vakityötä (Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Segal & Sullivan 1997). Vuokratyössä on aiempien tutkimusten mukaan huonompi palkka ja edut kuin vakityössä (Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lane ym. 2003; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012c), mutta silti opiskelijat hakeutuvat vuokratyöhön, joten tässä mielessä kyse voi olla vastentahtoisuudesta. Tämän tutkimuksen osalta haastateltavien puheet vaihtelivat suuresti. Haastateltava saattoi mainita, ettei hän ollut löytänyt muita töitä, mutta totesi vuokratyön sopivan omaan elämäntyyliinsä. Kannat eivät olleet yhtenäisiä. Monet opiskelijoista toivat puheessaan esiin sekä vuokratyön hyviä puolia, että siihen liittyviä ongelmia. Vuokratyön vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus eivät tämän tutkimuksen tulosten valossa ole toisiaan poissulkevia; vastentahtoisuus ja vapaaehtoisuus voivat molemmat olla läsnä yksilön puheessa. Vuokratyö voi olla opiskelijoille sekä vastentahtoista että vapaaehtoista.

Helppouden diskurssissa vuokratyö rakentuu helppona työnhaun väylänä. Vuokratyön kautta saa töitä helpommin nykyisessä taloustilanteessa, jossa töitä on vaikea saada. Vuokratyöhön hakemista selitetään työnhaun vaikeudella. Vuokratyön hakuprosessi on nopea ja työpaikkailmoituksia löytyy helposti. Vuokratyön helppous nähtiin hyvin ristiriitaiseksi; vuokratyöstä puhuttiin sekä helppona että vaikeana työnä. Usein työpaikan saaminen nähtiin helpoksi, mutta vuokratyön tekeminen todettiin hankalaksi, esimerkiksi paikan vaihtumisen takia. Myös työvuorojen saaminen todettiin joissain haastatteluissa vaikeaksi ja esimerkiksi terveydenhuolto ja lomapäivät aiheuttivat epäselvyyksiä. Vuokratyön helppoutta ei korosteta juurikaan kirjallisuudessa. Vuokratyöhön liittyvä kirjallisuus on painottanut vuokratyötä väylänä pysyvään työsuhteeseen (Andersson & Wadensjö 2008; Hirsch & Mueller 2012; Jahn & Ochel 2007; Lane ym. 2003) ja vaikeutta löytää vakituista työpaikkaa (Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Segal & Sullivan 1997), mutta ei sen tarkemmin kommentoi työnhaun helppoutta vuokratyön kautta, joka on yksi mahdollinen selitys vuokratyöhön hakeutumiseen.

Aikaisempien tutkimusten mukaan yksilöillä on erilaisia mieltymyksiä määräaikaisiin ja epävarmoihin työsuhteisiin hakeutumisen suhteen (Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014; Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000). Erilaiset mieltymykset huomattiin myös tässä tutkimuksessa. Osa

opiskelijoiden puheista korosti vakituiseen työsuhteeseen pyrkimistä, osa korosti halua vapauden ja joustavuuden säilyttämiseen omassa elämäntilanteessaan. Valtaosassa haastatteluista puhuttiin työn ja työkokemuksen monipuolisuudesta positiivisesti, mutta osassa painotettiin rutiineja ja yritykseen sitoutumista. Kehittymisestä ja uralla etenemisestä puhuttiin ristiriitaisesti. Haastateltavat puhuivat elämän vakiintumisesta, mutta toisaalta osa heidän puheistaan vastusti sitä. Osassa puheista haastateltavat eivät halunneet vakiintunutta elämää heti valmistumisen jälkeen. Opiskelijoiden puheet korostivat työn merkitystä toimeentulon osalta, mutta raha ei ollut kaikissa puheissa tärkeä tekijä työn valitsemisen kannalta. Monissa opiskelijoiden puheissa korostettiin työpaikan saamisen vaikeutta, mutta ei kaikissa. Yksilön puheet olivat ristiriitaisia keskenään, kun ne nostivat esiin erilaisia näkökulmia, jotka olivat toistensa vastaisia.

Vuokratyö on viime vuosikymmeninä yleistynyt epätyypillisen työn muoto. Vaikka vuokratyö on suhteellisen uusi ja marginaalinen ilmiö, opiskelijat puhuivat sen yleistymisestä; vuokratyötä kutsuttiin esimerkiksi ”opiskelijatrendiksi”, joka on yleistymisensä myötä entistä normaalimpi osa työmarkkinoita. Vuokratyöhön liittyy tämän tutkimuksen tulosten perusteella edelleen negatiivisia käsityksiä (ks. myös Tanskanen 2008c), mutta opiskelijoiden keskuudessa voidaan huomata vuokratyön sosiaalista hyväksymistä (ks. Koene ym. 2004). Haastateltavat vastustivat puheissaan sitä, että vuokratyö olisi huonoa työtä. He totesivat, että vuokratyö on samaa työtä kuin muu työ. Vuokratyö on tyypillinen esimerkki kirjallisuudessa esitetystä uudenlaisesta työsuhteesta. Uudenlaiset työsuhteet ovat sirpaloituneita ja epäselviä työsuhteita, joissa työntekijä voi tehdä töitä useammalle eri työnantajalle (McLean Parks ym. 1998). Tässä tutkimuksessa huomattiin, että vuokratyö sisältää oletuksen paikan vaihtumisesta. Yhdessä asiakasyrityksessä pitkän ajan työskennelleet eivät välttämättä näe itseään vuokratyöntekijänä. Kaikissa vuokratyösuhteissa paikka ei vaihdu jatkuvasti; vuokratyösuhteita on monenlaisia. Vuokratyö ei ole yksiselitteinen työn muoto.

Vuokratyö tarjoaa aiemman tutkimuksen mukaan huonon kosketuksen työyhteisöön (Burgess & Connell 2006; Cochrane & McKeown 2015; Gundert & Hohendanner 2014; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Tanskanen 2008a; Viitala & Kantola 2016; Viitala ym. 2006). Tämä huomattiin myös tässä tutkimuksessa. Opiskelijoiden puheissa rakennettiin marginaalisena diskurssina oletusta, jonka mukaan ihminen tarvitsee työyhteisöä, mikä on ristiriitainen vapauden diskurssin merkitysten kanssa: yksilön pitäisi olla vastuussa itsestään ja hänen pitäisi selviytyä yksin. Haastateltavat puhuivat olevansa ulkopuolisen asemassa varsinkin, kun työn kohde vaihtuu useasti. Työyhteisön ulkopuolisuudesta puhuttiin ongelmana ja vuokratyön haittana. Vaikka ulkopuolisuus nähtiin ongelmaksi, opiskelijat puhuivat työyhteisön ulkopuolisuudesta hyväksyttävänä asiana, koska he

saavat sosiaalisen kontaktin muuta kautta, esimerkiksi kaveripiireistä tai yliopistolta. Opiskelijat eivät kuitenkaan ole ulkopuolisen asemassa kaikissa vuokratyösuhteissa; heidän puheiden mukaan vuokratyöntekijä pääsee työyhteisön osaksi, jos hän on asiakasyrityksessä pitkän ajanjakson.

Aiempien vuokratyöhön liittyvien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät voivat olla tyytyväisiä (Aletraris 2010; Krausz 2000) tai tyytymättömiä työsuhteeseensa (Aletraris 2010; Broschak ym. 2008; De Graaf-Zijl 2005; Forde & Slater 2006; Håkansson & Isidorsson 2015; Hall 2006; Lane ym. 2003; Tanskanen 2009; Wilkin 2013). Tässä tutkimuksessa opiskelijoiden tyytyväisyys vuokratyössä vaihteli heidän puheissaan suuresti. Vuokratyöstä puhuttiin sopivana työn muotona, mutta lisäksi siitä puhuttiin myös negatiivisesti. Tyytyväisyys voi vaihdella merkitysulottuvuudesta toiseen; yksilö saattaa esimerkiksi olla tyytyväinen vaihteluun, mutta hän voi pitää vuokratyön etenemismahdollisuuksia huonona. Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyön vapaaehtoisuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen (Ellingson ym. 1998; Isaksson & Bellagh 2002; Tan & Tan 2002). Tässä tutkimuksessa huomattiin, että vuokratyön vapaaehtoisuus on hyvin moniulotteinen ilmiö, jonka suhteen haastateltavien puheet vaihtelivat haastattelun aikana. Tyytyväisyys ei myöskään ole pelkästään kiinni vuokratyöstä. Vuokratyöstä puhuttiin tasapainotteluna opintojen, työn ja muiden intressien välillä, jotka vaikuttavat tyytyväisyyteen omalta osaltaan. Aikaisemmassa kirjallisuudessa on korostettu vuokratyöntekijöiden korkeaa työmotivaatiota (Allan & Sienko 1998). Yhtäältä opiskelijoiden puheissa korostui kieltäytyminen ja vapauden tavoittelu. Toisaalta haastateltujen opiskelijoiden puheissa työ määrittyi tärkeäksi ja omalla tavallaan itseisarvoksi; opiskelijat puhuivat haastatteluissa itsestään tunnollisina työntekijöinä, joiden voi olla vaikea kieltäytyä työstä.

## 5.2 Tieteellinen kontribuutio

Työelämän muutos on teemana ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti tärkeä. Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät ovat harvoin korkeasti koulutettuja (Andersson & Wadensjö 2008; Forde & Slater 2006; Lane ym. 2003; Tanskanen 2012b; Tanskanen 2009), vaikka Suomessa tehdyn työolotutkimuksen perusteella 30 % vuokratyöntekijöistä opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa (Lehto & Sutela 2008). Suomalaiset opiskelijat ovat tämän vuoksi merkittävä vuokratyön kohderyhmä. Tästä huolimatta vuokratyötä ei ole juurikaan tutkittu opiskelijoiden näkökulmasta. Tämä tutkimus tarjoaa uutta erityisymmärrystä vuokratyön erityispiirteistä ja tutkimustietoa opiskelijoiden vuokratyöhön liittyvistä asenteista ja työelämänodotuksista. Nykyisin yhä useammat korkeasti koulutetut eivät löydä vakituista työpaikkaa ja vuokratyö voi mahdollisesti tarjota heille yhden väylän työelämään.

Vuokratyö on kirjallisuudessa nähty uudeksi ilmiöksi, jolla on monia negatiivisia seurauksia vuokratyöntekijälle (esim. Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2008a; Tanskanen 2009). Tässä tutkimuksessa huomattiin, että opiskelijat voivat puhua vuokratyön monipuolisuudesta, kehittymismahdollisuuksista, joustavuudesta sekä vapaudesta myönteisesti. Tässä tutkimuksessa vuokratyö näyttäytyi mahdollisuutena, jonka kautta opiskelijat voivat saada toimeentuloa, työkokemusta ja työllistyä helpommin.

Aiemman kirjallisuuden mukaan vuokratyö koetaan välivaiheeksi (Cohany 1998; Kirkpatrick & Hoque 2006; Viitala & Mäkipelkola 2005). Opiskelu aika ja vuokratyö voidaan nähdä välivaiheeksi opiskelijan elämässä ennen elämän vakiintumista, mutta opiskelijan elämäntilanne on erilainen verrattuna pelkästään vuokratyön varassa oleviin työntekijöihin. Tässä tutkimuksessa elämän vakiintuminen voitiin tulkita ylätason diskurssiksi, jonka kautta muut vallitsevat diskurssit tekevät opiskelijan elämäntilanteen erityispiirteet ymmärrettäväksi. Nämä erityispiirteet eroavat jossain määrin kirjallisuudessa esitetyistä vuokratyön motiiveista. Taulukossa 18 vertaillaan opiskelijan elämäntilannetta vuokratyön motiiveihin kirjallisuudessa.

**Taulukko 18.** Opiskelijan elämäntilanne verrattuna vuokratyön motiiveihin kirjallisuudessa

Diskurssi	Opiskelijan elämäntilanne	Vuokratyön motiivit kirjallisuudessa
Monipuolisuus ja vaihtelevuus	Opiskelijana voi kokeilla	Sopii vaihtelusta pitävälle
Kehittyminen	Työkokemus tarpeen tulevalle uralle	Parantaa mahdollisuuksia rekrytoitua
Vapaus	Joustavuus tarpeen opintojen ja elämäntilanteen vuoksi	Vapaus elämäntapana
Toimeentulo	Lisätuloa opintojen ohelle	Raha motiivina, mutta epävarmuus tuloissa haittaa
Helppous	Pääsee helposti työelämään ja etenemään. Tavoitteena ei välttämättä ole vakituinen työsuhde	Vaikeus saada vakitöitä

Opiskelijoille opiskelu aika on välivaihe, joka on yhteensovitettavissa vuokratyön kanssa. Opiskelijat haluavat elämäntilanteessaan kokeilla erilaisia töitä, he tarvitsevat työkokemusta ja oppimismahdollisuuksia ja työn, opiskelun sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen vaatii työltä

joustavuutta. Vuokratyön tulojen epävarmuus ei ole suuri haitta opiskelijoille, koska he eivät ole ainoastaan työstä saatavien tulojen varassa. Aiemmassa kirjallisuudessa on puhuttu vuokratyöstä väylänä pysyvään työsuhteeseen (esim. Andersson & Wadensjö 2008; Hirsch & Mueller 2012; Jahn & Ochel 2007; Lane ym. 2003). Vuokratyö tarjoaa opiskelijalle lisätuloa ja mahdollisuuden päästä työelämään helpommin, mutta tavoitteena ei välttämättä ole vakituinen työsuhde ennen yliopistosta valmistumista. Sen sijaan vuokratyö voi toimia opiskelijoille väylänä kerryttää työkokemusta ja päästä muihin työpaikkoihin tulevaisuudessa. Monet opiskelijoista eivät välttämättä halua työskennellä asiakasyrityksessä enää valmistumisen jälkeen. Opiskelijoista useat eivät tee vuokratyön kautta oman alan työtä. Opiskelijoiden halua olla vakiintumatta ei kuitenkaan voida yleistää; opiskelijoiden puheissa painottuivat monipuolisuuden ja vapauden merkitysten ohella myös tarve vakiintumiselle ja mahdollisuus siirtyä asiakasyrityksen palkkalistoille.

Aikaisemmat tutkimukset ovat korostaneet vuokratyön merkitystä työkokemuksen kerryttämisen näkökulmasta (esim. Kroon & Freese 2013). Tämän tutkimuksen mukaan vuokratyötä voidaan tehdä työkokemuksen vuoksi, mutta vuokratyösuhteet ovat erilaisia ja kaikkia vuokratyösuhteita ei välttämättä nähdä hyödylliseksi työkokemuksen näkökulmasta. Yhdelle henkilölle vuokratyö voi olla mahdollisuus päästä ensimmäiseen työpaikkaan tai ensimmäiseen oman alan työpaikkaan. Toiselle henkilölle vuokratyön tekemisen motiivi saattaa olla raha, jolloin taustalla ei ole halu parantaa omia uramahdollisuuksia. Opiskelijoiden puheissa vuokratyö näyttäytyy heille sekä vapaaehtoisena että vastentahtoisena. Vapaaehtoisuutta selitettiin usein vuokratyön hyödyillä kuten joustavuus ja mahdollisuus opintojen ja työn yhteensovittamiseen. Vastentahtoisuus korostui joidenkin opiskelijoiden puheissa vaikeutena löytää muuta työtä. Kysymys vapaaehtoisuudesta ja vastentahtoisuudesta ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, koska joidenkin opiskelijoiden mukaan vuokratyö sopii heidän elämäntyyliinsä, vaikka he eivät olleet löytäneet muita töitä.

Tutkimus vahvistaa aiempien tutkimusten näkemystä työelämän ja elämäntavan pirstaloitumisesta (Silla ym. 2005) ja siitä kuinka eri ryhmät kokevat vuokratyön eri tavoin (Viitala ym. 2006). Lähellä työelämää olevat ovat erilaisessa elämäntilanteessa alkuvaiheen opiskelijoihin verrattuna. Tässä tutkimuksessa huomattiin lisäksi, että opiskelijoiden arvostukset eivät ole yksilökohtaisesti johdonmukaisia. Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan mieltymykset ovat erilaisia yksilöstä riippuen (Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014; Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000). Tämän tutkimuksen mukaan arvostukset eivät riipu pelkästään yksilöstä, vaan vaihtelevat myös yksilön puheessa. Yksilö saattoi korostaa vapauden ja joustavuuden merkitystä, mutta myöhemmin todeta



olevansa henkilö, jolle sopii vakituinen työ ja rutiinit. Henkilöiden arvostukset vaihtelivat haastattelun edetessä ja olivat keskenään paradoksaalisia ja ristiriitaisia.

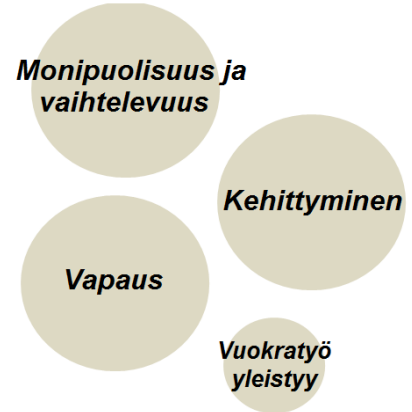
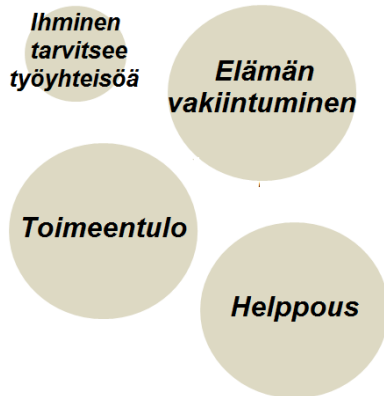
Kirjallisuuskatsaus sisälsi pitkälti samoja teemoja kuin aineistosta tunnistetut vallitsevat diskurssit. Oheisessa taulukossa 19 esitetään yhteenvetona kirjallisuuden suhde vallitseviin diskursseihin. Työelämän muutoksen näkökulma ei huomioi elämän vakiintumista, toimeentuloa ja helppoutta. Nykyinen työelämän muutoskehitys on edellä mainittujen vastainen. Nykymaailmassa on entistä vaikeampi vakiintua, saada varmaa toimeentuloa ja työpaikan löytäminen on entistä vaikeampaa. Monipuolisuus ja vaihtelevuus, kehittyminen ja vapaus myötäilevät työelämän muutoskehitystä; ne ovat oleellinen osa työelämän muutoksen todellisuutta. Helppous ei korostu vuokratyönteon motiiveissa, mutta vaikeus löytää vakityötä voidaan nähdä osaksi helppouden diskurssia.

**Taulukko 19.** Kirjallisuuden suhde kuuteen vallitsevaan diskurssiin (perustuen Liitteeseen E)

	<b>Työelämän muutos</b>	<b>Vuokratyön näkökulma</b>	<b>Vuokratyöntekijän näkökulma</b>
Monipuolisuus ja vaihtelevuus	Työsuhteet hämärtyvät Lisää mahdollisuuksia		Motiivit: Erilaisten töiden kokeileminen
Kehittyminen	Lisää mahdollisuuksia	Kosketus työelämään: Parantaa mahdollisuuksia  Vuokratyön haitat: Negatiiviset seuraukset työuraan	Motiivit: Kokemus ja uralla eteneminen
Vapaus	Joustavuus lisääntyy  Yksilöillä vastuu itsestään	Kosketus työelämään: Heikko kytkös työelämään  Vuokratyön haitat: Huono kosketus työyhteisöön	Motiivit: Joustavuus ja sopivuus omaan elämäntyyliin  Vuokratyön vapaaehtoisuus: vapaus
Elämän vakiintuminen		Kosketus työelämään: Koetaan välivaiheeksi  Kosketus työelämään: Vuokratyö harvoin johtaa pysyvään työsuhteeseen  Kosketus työelämään: Väylä pysyvään työsuhteeseen	Vuokratyön vastentahtoisuus: vaikeus löytää vakityötä  Sukupolvien näkökulma: Nuoret vaihtaa työpaikkaa todennäköisemmin
Toimeentulo		Miksi käytetään: Kustannukset  Vuokratyön haitat: Huono palkka ja edut  Vuokratyön haitat: Epävarmuus vaikuttaa	Motiivit: Raha
Helppous		Miksi käytetään: Työvoiman saatavuus	Vuokratyön vastentahtoisuus: vaikeus löytää vakityötä (motiivi hakea vuokratyöhön)

Työelämän muutoksen näkökulmaa soveltaen diskurssit voidaan luokitella kahteen ryhmään: perinteisen työelämän diskurssit ja työelämän muutoksen diskurssit. Kuviossa 9 havainnollistetaan perinteisen työelämän ja työelämän muutoksen kulttuurista vastakkainasettelua.

### Perinteisen työelämän diskurssit



### Työelämän muutoksen diskurssit

**Kuvio 9.** Perinteisen työelämän ja työelämän muutoksen kulttuurinen vastakkainasettelu

Perinteisessä työelämässä työsuhteet ovat lineaarisia ja pitkäkestoisia (McLean Parks ym. 1998). Perinteinen työsuhde edellyttää elämän vakiintumista, tarjoaa varmuutta toimeentulon osalta ja mahdollistaa kuulumisen työyhteisöön. Lisäksi perinteiseen työelämään liittyy helppous; työn löytäminen on nykyisin entistä vaikeampaa. Työelämän muutokseen liittyy puolestaan työpaikan vaihtaminen, joustavuuden kasvu ja yksilön tarve kehittää itseään. Vuokratyön yleistyminen voidaan nähdä osaksi työelämän muutosta, joka on kulttuurisesti perinteisen työelämän vastainen. Tässä tutkimuksessa huomattu diskurssien ristiriitaisuus liittyy mahdollisesti kuviossa 9 esitettyyn kulttuuriseen vastakkainasetteluun. Kirjallisuuden mukaan hegemoituneet diskurssit vaikuttavat asioiden luonnolliseen järjestykseen (Hall 1982, 65; Parker 1992), joka oli opiskelijoiden puheissa ristiriitainen. Työelämän muutoksen diskurssit voidaan tulkita osaksi opiskelijoiden puheiden diskursiivista todellisuutta, mutta ne eivät näyttäyty ristiriidattomina, koska perinteisen työelämän diskurssit vastustavat niitä.

Haastatteluaineistosta tunnistettiin kuusi vallitsevaa diskurssia, mutta ne eivät olleet täysin yksiselitteisiä ja toisistaan irrallisia. Monesti diskurssit esiintyivät aineistossa päällekkäin ja limittäin. Tässä on kyse interdiskursiivisuudesta (ks. Jokinen ym. 1993, 28). Tämän tutkimuksen yhtenä tuloksena oli diskursiivisen todellisuuden monimutkaisuuden ja limittäisyyden huomaaminen. Haastateltavat hyödynsivät useampia diskursseja tosiinsa sekoittuneena vuokratyöstä puhuessaan. Päällekkäisyyksiä oli lähes kaikkien kuuden vallitsevan diskurssin välillä.

### 5.3 Käytännön implikaatiot

Tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa i) vuokratyöyritysten ja niiden rekrytointiprosessien kehittämiseen, ii) vuokratyön mielekkyyden kehittämiseen opiskelijoiden keskuudessa, sekä iii) opiskelijoiden työmahdollisuuksien kehittämiseen ja lisäämiseen. Näihin esitetään ehdotuksia seuraavissa kappaleissa.

Vuokratyöyritysten rekrytointi todettiin opiskelijoiden puheissa toimivaksi ja sujuvaksi. Haastateltavien mukaan vuokratyön kautta saa helposti töitä muuhun työnhakuun verrattuna, mutta työn tekeminen saattaa olla hankalaa ja epäselvää. Osa haastateltavista puhui työvuorojen saamisen ja paikan vaihtumisen vaikeudesta. Lisäksi vuokratyö todettiin epäselkeäksi esimerkiksi liittyen terveydenhuoltoon, lomapäiviin ja työn sisältöön. Vuokratyöyritykset voisivat selkiinnyttää toimintaansa esimerkiksi terveydenhuollon ja lomien osalta. Lisäksi vuokratyöyritykset voisivat pyrkiä tekemään vuorojen saamisen nykyistä helpommaksi.

Vuokratyöyritykset voisivat parantaa tunnettavuuttansa opiskelijoiden keskuudessa, jotta ne saisivat uusia työnhakijoita. Vuokratyön mielekkyyttä voidaan kehittää opiskelijoiden keskuudessa lisäämällä opiskelijoiden tietämystä vuokratyöstä. Monet opiskelijat eivät tiedä tarpeeksi henkilöstöpalvelualasta ja sen tarjoamista työmahdollisuuksista. Tunnettavuuden lisäämisen kannalta viestintä on avainasemassa. Henkilöstöpalveluyritykset voisivat pyrkiä viestimään vuokratyöstä opiskelijoiden elämänvaiheen huomioiden, jotta ne voisivat vastata opiskelijoiden mieltymyksiin ja odotuksiin. Viestinnässä voitaisiin korostaa muun muassa seuraavia:

- Vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden saada monipuolista ja vaihtelevaa kokemusta
- Vuokratyö mahdollistaa oppimisen, itsensä haastamisen ja kehittymisen; vuokratyössä voi kehittää omaa sopeutumiskykyä ja ihmissuhdetaitoja erilaisissa työyhteisöissä
- Vuokratyö on joustavaa ja sovitettavissa opintoihin ja muuhun elämään; vuokratyö ei sido opiskelijaa, joten hän voi keskittyä opintoihin ja ottaa työvuoroja, kun ne sopivat aikatauluihin
- Vuokratyö sopii opiskelijan elämänvaiheeseen, jossa tavoitteena ei ole vakituinen työsuhte; opiskelijan elämäntilanteeseen kuuluu erilaisten töiden kokeileminen ja tarve joustavuudelle
- Vuokratyö mahdollistaa tienaanemisen opintojen ohella, pienellä työmäärällä voi edistää huomattavasti omaa taloudellista asemaa
- Monet sanovat, että vuokratyön kautta saa helposti töitä. Vuokratyö toimii tässä mielessä hyvänä väylänä työelämään nuorille, joilla ei ole kovinkaan paljon työkokemusta

Tutkimus tarjoaa lisäksi ymmärrystä opiskelijoiden työmahdollisuuksien kehittämiseen ja lisäämiseen. Monet korkeasti koulutetut hakevat Suomessa töitä vuokratyön kautta. Opiskelijat ovat uransa alkupuolella ja he ovat kiinnostuneita etenemismahdollisuuksista. Ongelma saattaa olla vuokratyön etenemismahdollisuuksien puute. Hallin (2006) mukaan vuokratyöntekijät haluaisivat lisää mahdollisuuksia käyttää taitojaan ja tehdä monimutkaisempia töitä. Opiskelijoille voitaisiin pyrkiä tarjoamaan lisää vuokratyömahdollisuuksia omalle alalle. Osa haastateltavista ei tehnyt oman alan töitä vuokratyön kautta, vaikka he olivat opintojen loppuvaiheessa. Monet mainitsivat, että he eivät edes tiedä oman alansa vuokratyömahdollisuuksista. Kirjallisuuden mukaan korkean osaamisen työntekijät voivat vuokratyön kautta laajentaa osaamisportfoliotaan kerryttämällä kokemusta useassa eri asiakasyrityksessä (Purcell ym. 2004). Suomalaisten opiskelijoiden vuokratyömahdollisuuksien kehittämisessä voisi olla suurta potentiaalia tässä mielessä.

Vaikka työelämä on muuttumassa, monet opiskelijat haluavat silti vakiintua valmistumisen jälkeen. Vuokratyö voisi vastata vakiintumista haluavien opiskelijoiden mieltymyksiin tarjoamalla mahdollisuuksia pidempiin työsuhteisiin asiakasyrityksissä. Osa opiskelijoista haluaa vaihtelua, mutta vaihtelu ei sovi kaikille, joten vuokratyöyritys voisi mahdollisuuksien mukaan huomioida vuokratyöntekijän mieltymykset vaihtelun ja vakiintumisen suhteen. Vuokratyöyritykset voisivat kiinnittää huomiota opiskelijoiden erilaisiin mieltymyksiin ja pyrkiä vastaamaan niihin mahdollisuuksien mukaan.

## 5.4 Rajoitukset

Kirjallisuuden pohjalta rakennettu viitekehys perustui rajalliselle määrälle aikaisempia tutkimuksia, jotka eivät tarjoa koko kuvaa vuokratyöhön ja työelämään liittyen. Viitekehykseen sisällytettiin pääasiassa ainoastaan vuokratyöhön ja epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvää teoriaa. Viitekehys on rakennettu subjektiivisesti, mutta kuitenkin analyyttisesti (ks. Liite A), jolloin yleisimmät kirjallisuudessa esiin nousseet teemat on otettu mukaan. Kirjallisuutta on lisäksi laajennettu aineistonkeruun jälkeen erityisesti vuokratyönteon motiivien osalta. Tästä huolimatta jokin oleellinen näkökulma on voinut jäädä huomioimatta tai tullut rajattua pois kirjallisuuskatsauksesta.

Pyyntö haastatteluun lähetettiin sähköpostilistojen kautta. Tämän vuoksi ei tiedetä kenelle kaikille pyyntö lopulta lähetettiin ja mitkä oppiaineet jäivät kokonaan pyynnön ulkopuolelle. Haastateltujen joukossa oli huomattava naisenemmistö. Tuloksia voi vääristää se, että haastateltaviksi on saattanut ajautua niitä, joilla on enemmän kokemusta vuokratyöstä tai kiinnostusta vuokratyöhön kuin

opiskelijoilla keskimäärin. Haastateltavia oli rajallinen määrä. Tuloksia ei voida suoraan yleistää Tampereen yliopiston opiskelijoihin, suomalaisiin opiskelijoihin tai muihin oppilaitoksiin.

Tutkimuksessa haastateltiin opiskelijoita eri aloilta, joten tulokset eivät anna kuvaa minkään tietyn koulutusohjelman opiskelijoista. Tästä huolimatta eri alojen opiskelijat puhuivat keskimäärin samoista asioista. Keskittymällä tiettyyn koulutusohjelmaan olisi mahdollisesti saatu yksityiskohtaisempi kuva tietyn koulutusohjelman opiskelijoiden puheissaan tuottamista merkityksistä, mutta tämä olisi voinut heikentää mahdollisuutta kerätä laaja opiskelijoiden puheiden kulttuurin kirjo, joka tässä tutkimuksessa saatiin kerättyä.

Tutkimus perustui rajalliseen aineistoon. Haastattelussa ei mahdollisesti kysytty kaikkea tarpeellista. Täydentäviä kysymyksiä oli rajallinen määrä (ks. Liite B). Haastattelua ei testattu ennen aineistonkeruun aloittamista. Haastateltavien annettiin puhua haastattelun ensimmäisessä osuudessa vapaasti, jotta voitiin välttää kysymysten ohjaava vaikutus haastateltavan kerrontaan. Vaikka näin meneteltiin, eri haastateltavat nostivat puheissaan esiin samoja asioita vuokratyöhön ja heidän omiin kokemuksiinsa liittyen. Koska haastattelulle oli varattu aikaa maksimissaan kolme tuntia haastateltavaa kohden, haastattelun aika ei yhdenkään haastateltavan kohdalla loppunut kesken.

Tämä tutkimus tarkasteli ainoastaan vuokratyötä tehneitä opiskelijoita. Tutkimuksessa ei haastateltu niitä opiskelijoita, joilla ei ole kokemusta vuokratyöstä. Heidän motiivit olla hakematta vuokratyöhön jäivät selvittämättä. Tutkimus ei myöskään ota kantaa siihen mistä haastatteluissa ei puhuttu. Haastattelujen aihealue saattoi vaikuttaa siihen, että tietyt asiat jäivät puhumatta. Haastattelutilanne on teennäinen asetelma, joka ei välitä täysin puhdasta kuvaa tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Haastattelijan läsnäolo saattoi erityisesti haastattelujen loppupuolella ohjata keskustelujen kulkua ja vaikuttaa tältä osin lopputuloksiin.

Yksilöillä voi olla rajoitteelliset kyvyt puhua kokemuksistaan haastattelussa. Vastausten luotettavuuteen vaikuttaa vastaajan muisti ja sen hetkinen vireystila. Haastateltavien puheisiin vaikuttavat myös työnhaun kannalta vaikea ajanjakso ja korkea nuorisotyöttömyys, joiden seurauksena vuokratyöhön mahdollisesti suhtaudutaan positiivisemmin. Lisäksi on syytä nostaa esiin yksilöiden omaperäiset elämäntyylit, joiden vuoksi voi olla kyseenalaista tehdä yleistyksiä.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan, jotta voitiin varmistaa aineiston pysyminen mahdollisimman alkuperäisessä muodossa. Kaikkia sanoja ei kuitenkaan saatu litteroitua

taustamelun vuoksi. Tämän vaikutus tuloksiin voidaan kuitenkin olettaa vähäiseksi. Suurin osa nauhoitteiden sisällöstä saatiin litteroitua ja haastattelun edetessä samat diskurssit toistuivat opiskelijoiden puheissa, joten epäselvien kohtien vaikutus tuloksiin on verrattain pieni.

Haastattelujen sijaan aineisto olisi voitu kerätä muun muassa kyselytutkimuksena. Määrällinen kyselytutkimus olisi mahdollisesti tuottanut erilaisia tuloksia, mutta aikaisempi kokemukseni kandidaatintyöstä oli yksi syy haastatteluaineiston keräämiseen. Kandidaatintyössä keräämäni kyselyaineisto ei tarjonnut riittävän syvällistä kuvaa vuokratyön merkityksestä opiskelijoille. Vaihtoehtona olivat myös ryhmähaastattelut haastattelun toteutuksen muotona, jotka olisivat onnistuessaan mahdollistaneet aiheen rikkaamman käsittelyn (ks. Koskinen ym. 2005, 124). Tässä tutkimuksessa haastatteluja tehtiin kuitenkin 20 kappaletta ja diskurssianalyysi tehtiin yksityiskohtaisesti ja tarkasti (ks. Liite C ja D), mikä vahvistaa saatujen tulosten painoarvoa.

Analyysimenetelmä oli yksityiskohtainen toteutus diskurssianalyysistä, joka oli sopeutettu aineistoon sopivaksi. Tulokset olisivat voineet olla toisenlaisia, mikäli analysoinnissa olisi käytetty toisenlaista analysointimenetelmää tai erilaista sovellutusta diskurssianalyysistä. Tämän tutkimuksen edetessä analyysimenetelmäksi harkittiin diskurssianalyysin ohella narratiivista lähestymistapaa, joka ei lopulta sopinut aineistoon, koska haastateltavat eivät osanneet kertoa kokemuksistaan tarinamuodossa. Tarinankerronta olisi ehkä toiminut paremmalla kysymyksenasettelulla. Vuokratyöstä puhumisen sijaan aiheena olisi esimerkiksi voinut olla vuokratyö urapolun osana, josta haastateltava olisi ehkä osannut puhua kronologisesti.

Vallitsevien diskurssien välillä vallitsee huomattavaa interdiskursiivisuutta, valtaosa niistä on päällekkäisiä toistensa kanssa. Toinen tutkija olisi saattanut rajata diskurssien rajat eri tavoin. Esimerkiksi monipuolisuuden ja vaihtelevuuden sekä vapauden diskurssit olisi voitu yhdistää. Samaten toimeentulon diskurssissa ja elämän vakiintumisen diskurssissa oli yhtäläisyyksiä. Mikäli olisi haluttu tehdä lisää yksinkertaistusta, diskursseja olisi voinut olla kaksi kappaletta: työelämän muutoksen diskurssi ja perinteisen työelämän diskurssi. Omasta näkökulmastani rajanvedot diskurssien välillä ovat selkeät, mutta kyseisiin rajanvetoihin vaikuttaa oma tulkintani, joka antaa vain yhden näkökulman vuokratyön merkitysulottuvuuksiin. Toisen tutkijan tekemät analyysit olisivat voineet tuottaa hieman erilaisia tuloksia.

Tämä tutkimus perustui tulkinnalliseen tieteenfilosofiaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin opiskelijoiden puheissaan tuottamia merkityksiä vuokratyöstä. Tutkimuksessa haastatteluaineisto

otettiin tarkastelun kohteeksi sellaisenaan, jolloin ei tutkittu sen ulkopuolella vallitsevaa todellisuutta. Haastatteluaineiston antamaan kuvaan todellisuudesta on tarpeen suhtautua kriittisesti. Ihmisten puheet eivät välttämättä vastaa sitä, miten he todellisuudessa asioista ajattelevat ja miten he todellisissa tilanteissa toimivat. Haastateltavat saattavat puheissaan nostaa esiin näkökulmia, joilla ei ole heille itselle suurta merkitystä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vuokratyön merkityksiä suhteellisen yleisellä ja laajalla tasolla. Tarkempien rajausten tekeminen voisi mahdollistaa aiheen yksityiskohtaisemman käsittelemisen. Lisäksi tulokset ovat osittain yksinkertaistus ilmiöstä, sillä analyysin tasoja ei korostettu tulosten yhteydessä. Analyysin tasojen kautta voitaisiin tulevaisuudessa tutkimuksissa tehdä entistä tarkempia ja syvempiä johtopäätöksiä opiskelijoiden puheiden pohjalta. Aineisto tarjoaa puitteet monien yksityiskohtaisempien tutkimusasetelmien tekemiseen.

Tutkijana oma kykyni luokitella ja ymmärtää tietoa on rajallinen. Aikaisemmat kokemukseni ja ymmärrykseni vaikuttavat käsitykseeni maailmasta. En ole tehnyt vuokratyötä, joten minulla ei ole siitä vahvoja mielipiteitä tai oletuksia. Tämä on sekä vahvuus että heikkous. Aikaisemmat mielipiteet ja oletukset eivät merkittävässä määrin ohjaa tulkintaani, mutta ymmärrykseni vuokratyöstä on kuitenkin rajallinen. Edustan tutkijana nuorta ikäpolvea, joten minulla on käsitys työelämän muutoksesta ja nuorten arvomaailmasta. Tämä voi kuitenkin johtaa turhiin oletuksiin ja sokeutumiseen. Tämä pro gradu -työ edustaa omaa tulkintaani tutkimusaiheesta.

## **5.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet**

Tulevaisuudessa tutkimuksissa voitaisiin pyrkiä rajaamaan kohderyhmä tiettyihin koulutusohjelmiin tai ikäluokkiin. Tarkastelemalla yksittäistä koulutusohjelmaa tai tiettyä ikäluokkaa voidaan mahdollisesti saada yksityiskohtaisempi kuva vuokratyön merkitysulottuvuuksista. Jatkossa voitaisiin keskittyä eroihin eri-ikäisten ja eri opintovaiheessa olevien opiskelijoiden välillä, sillä lähellä työelämää olevat eroavat todennäköisesti ensimmäisen vuoden opiskelijoista. Tässä tutkimuksessa ei haastateltu opiskelijoita, jotka eivät ole tehneet vuokratyötä, joten heidän työelämän arvostukset ja motiivit olla tekemättä vuokratyötä jäivät myös tulevien tutkimusten selvitettäväksi. Haastatteluihin osallistuivat Tampereen yliopiston opiskelijat. Tulevaisuudessa voitaisiin haastatella opiskelijoita useammassa eri yliopistossa tai oppilaitoksissa.

Tässä tutkimuksessa ei pystytty selvittämään vallitsevien diskurssien painoarvoa suhteessa toisiinsa. Tutkimus ei kommentoi sitä, mikä diskursseista merkitsee opiskelijalle eniten ja minkä painoarvo on vähäisempi. Diskurssien painoarvot opiskelijoille voitaisiin selvittää laajalla kyselytutkimuksella, jossa testataan tässä tutkimuksessa tunnistettujen kuuden vallitsevan diskurssin merkittävyyttä opiskelijoille. Vaihtoehtoisesti vallitsevia diskursseja voitaisiin verrata yhteiskunnalliseen keskusteluun, esimerkiksi media-aineistoon pohjautuen, jolloin voitaisiin tunnistaa eroja yhteiskunnallisen keskustelun ja opiskelijoiden vuokratyön merkityksellistämisen tapojen välillä.

Tässä tutkimuksessa huomattiin, että opiskelijat saattavat joissain tapauksissa pyrkiä löytämään vakituisen työsuhteen, mutta usein vakituinen työsuhte tulee heille ajankohtaiseksi vasta yliopistosta valmistumisen jälkeen. Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin tarkastella opiskelijoiden elämänvaihetta; mikä oikeuttaa opiskelijoiden monipuolisuuden ja vapauden tavoittelun? Onko kyse nuoruudesta vai siitä, että he elävät välivaihetta ennen elämän vakiintumista. Tavoittelevatko opiskelijat yleisesti monipuolisuutta ja vapautta, vai koskeeko näiden tavoittelu vain vuokratyöntekijöitä. Liittyykö opiskelijoiden monipuolisuuden ja vapauden tavoittelu nuoruuteen, opiskelija-identiteettiin vai esimerkiksi työelämän muutokseen?

Opiskelijoiden puheissa oli viitteitä sekä vuokratyön vapaaehtoisuudesta että vastentahtoisuudesta. Kirjallisuuden mukaan vuokratyö sopii opiskelijoiden elämäntyyliin ja he voivat työskennellä vuokratyössä mielellään (Viitala ym. 2006). Aiempien tutkimusten perusteella vuokratyössä on huonompi palkka ja huonommat edut muihin työsuhteisiin verrattuna (Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lane ym. 2003; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012c). Jatkotutkimus voisi tarkastella opiskelijoiden vuokratyön vastentahtoisuutta; onko vuokratyö heille sittenkin vastentahtoista, jos he tekevät sitä rahan vuoksi ja muista töistä saisi enemmän palkkaa kuin vuokratyöstä.

Vuokratyön vapaaehtoisuuteen ja vastentahtoisuuteen liittyen voitaisiin myös tarkastella ovatko epävarmuutta, vapautta ja vaihtelevuutta toivovat opiskelijat sittenkin niitä, joille vuokratyö ei ole sopivin työn muoto. Vaihtelevuutta toivovat saattavat olla urakeskeisempiä. Kirjallisuuden mukaan kokemusta ja taitoja kerryttävät yksilöt suosivat väliaikaisia ja vaihtelevia työsuhteita lisätäkseen työllistymismahdollisuuksiaan (Marler ym. 2002). Vuokratyöllä voi aikaisempien tutkimusten perusteella olla negatiivisia seurauksia työuraan (Booth ym. 2002b; Ferber & Waldfogel 1998; Pedulla 2016; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009), vaikka tässä tutkimuksessa opiskelijat puhuivat vuokratyön merkityksestä työkokemuksena suhteellisen positiivisessa valossa. Tulevissa



tutkimuksissa voitaisiin verrata vuokratyökokemusta muihin työkokemuksiin opiskelijoiden näkökulmasta.

Lane ym. (2003) korostavat, että vuokratyö on paljon parempi vaihtoehto kuin työttömyys. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä siihen, onko opiskelijoiden vaihtoehtona työttömyys vai jokin muu työsuhde. Tulosten pohjalta ei myöskään voida tehdä johtopäätöksiä siihen, millaista työttömyys opiskelijoiden näkökulmasta on. Opiskelijat voivat opiskella silloin, kun työtä ei ole, mutta työttömyys aiheuttaa heille aukkoja cv:seen. Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin tarkastella opiskelijoiden työttömyyttä. Opiskelijalle työttömyys voi mahdollisesti olla valinta tilanteissa, joissa hän haluaa keskittyä opintoihin. Millaisia motiiveja opiskelijalla on erilaisten työsuhteiden ja työttömyyden valitsemiseen?

Vuokratyöyritysten sosiaalista hyväksymistä voitaisiin tutkia lisää. Tässä tutkimuksessa huomattiin, että vuokratyöhön liittyy edelleen negatiivisia käsityksiä, mutta opiskelijat vastustivat näitä käsityksiä puheissaan. Onko vuokratyö mahdollisesti saavuttanut vakiintuneen ja hyväksytyn aseman opiskelijoiden keskuudessa? Vuokratyö ei tämän tutkimuksen tulosten valossa ole saavuttanut laajaa sosiaalista hyväksyntää, koska opiskelijat joutuivat selittelemään vuokratyötä torjuakseen siihen liittyviä negatiivisia käsityksiä. Joka tapauksessa aihepiiri kaipaa lisää tutkimusta. Vaikka vuokratyö on vielä nykyisin suhteellisen marginaalinen työn muoto, se on saavuttamassa vakiintuneen aseman osana laajempaa työelämän muutoskehitystä.

Työelämän muutosta voitaisiin tulevissa tutkimuksissa lähestyä vuokratyön sosiaalisen hyväksymisen näkökulmasta. Kun vuokratyö saavuttaa vakiintuneen aseman, se on sosiaalisesti hyväksyttyä. Työelämän muutokseen liittyvät teemat, kuten organisaation rajojen häilyminen, työpaikan vaihtamisen hyväksyttävyys ja työelämän sirpaloituminen ovat nykypäivänä hyvin normaaleja asioita, vaikka vuokratyöhön liittyy edelleen negatiivisia käsityksiä. Mikäli työelämän muutos itsessään määrittyy hyväksyttäväksi tai jopa tavoiteltavaksi asiaksi, on erikoista miksi vuokratyö ei ole itsessään tavoittelemisen arvoista työtä.

Tässä tutkimuksessa luotiin kerättyyn haastatteluaineistoon sopiva sovellutus diskurssianalyysistä, joka perustuu neljään analyysin tasoon. Menetelmä on toteutukseltaan työläs ja yksityiskohtainen, mutta sitä voitaisiin soveltaa jatkossa myös muihin aineistoihin ja tutkimusaiheisiin. Menetelmä sopii erityisesti aineistolähtöisiin yksilönäkökulmaa ja kulttuuristen merkitysten kirjoa tarkasteleviin tutkimuksiin.

## LÄHTEET

- Adamson, S. J., Doherty, N. & Viney, C. (1998). The meaning of career revisited: implications for theory and practice, *British Journal of Management*, 9(4), 251–259.
- Alasuutari, P. (1995). *Researching culture. Qualitative method and cultural studies*. London: Sage.
- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129–1155.
- Allan, P. & Sienko, S. (1998). Job motivations of professional and technical contingent workers: are they different from permanent workers? *Journal of Employment Counseling*, 35(4), 169–178.
- Amuedo-Dorantes, C., Malo, M. & Muñoz-Bullón, F. (2008). The role of temporary help agency employment on temp-to-perm transitions. *Journal of Labour Research*, 29(2), 138–161.
- Andersson, P. & Wadensjö, E. (2008). A note on immigrant representation in temporary agency work and self-employment in Sweden. *Labour*, 22(3), 495–507.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career as a new employment principle*. Teoksessa Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (toim.) *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Autor, D. H. (2003). Outsourcing at will: the contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1–42.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Organizational and individual perspectives*. *Career Development International*, 9(1), 58–73.
- Baumann, F., Mechtel, M. & Stähler, N. (2011). Employment protection and temporary work agencies. *Labour*, 25(3), 308–329.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Benwell, B. & Stokoe, E. (2006). *Discourse and identity*. Chapter 1: Theorising discourse and identity. Edinburg University Press, 17–47.
- Biggs, D., Burchell, B. & Millmore, M. (2006). The changing world of the temporary worker: The potential HR impact of legislation. *Personnel Review*, 35(2), 191–206.
- Blom, R. (1999). Mitä muuttui ja oliko se pakko? Teoksessa Blom, R. (toim.) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Helsinki: Gaudeamus, 212–235.
- Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002a). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213.
- Booth, A. L., Dolado, J. J. & Frank, J. (2002b). Symposium on temporary work. *The Economic Journal* 112(480), F181–F188.
- Broschak, J., Davis-Blake, A. & Block, E. (2008). Nonstandard, not substandard: the relationship among work arrangements, work attitudes, and job performance. *Work and Occupations*, 35(1), 3–43.
- Brousseau, K., Driver, M., Eneroth, K. & Larsson, R. (1996). *Career pandemonium: realigning organizations and individuals*. Working paper series. Institute of economics research. School of economics and management Lund university.
- Brown, S. D. (2007). Intergroup processes: social identity theory. Teoksessa Langdridge, D. & Taylor, S. (toim.) *Critical Readings in Social Psychology* (Chapter 6). Open University Press, 132–161.

- Burgess, J. & Connell, J. (2004). International aspects of temporary agency employment: an overview. Teoksessa Burgess, J. & Connell, J. (toim.) *International perspectives on temporary agency work*. London: Routledge.
- Burgess, J. & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35(2), 129–140.
- Burr, V. (2003). *Social Construction*. London: Routledge.
- Casey, C. & Alach, P. (2004). 'Just a temp? Women, temporary employment and lifestyle'. *Work, Employment and Society*, 18(3), 459–480.
- Cochrane, R. & McKeown, T. (2015). Vulnerability and agency work: from the workers' perspectives. *International Journal of Manpower*, 36(6), 947–965.
- Cohany, S. R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: a second look. *Monthly Labor review*, 121(11), 3–21.
- Connelly, C. & Gallagher, D. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959–983.
- Córdovan, E. (1986). From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review*, 125(6), 641–667.
- De Graaf-Zijl, M. (2005). The anatomy of job satisfaction and the role of contingent employment contracts. Tinbergen Institute Discussion Paper, 119/3.
- DiNatale, M. (2001). Characteristics of and preference for alternative work arrangements. *Monthly Labor Review*, 124(3), 28–49.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 913–921.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative methods in business research*. 2nd edition. Sage.
- Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. London: Longman.
- Fairclough, N. (1995). *Critical discourse analysis: the critical study of language*. Longman.
- Ferber, M. A. & Waldfogel, J. (1998). The long-term consequences of nontraditional employment. *Monthly Labor Review*, 121(5), 3–12.
- Forde, C. & Slater, G. (2005). Agency working in Britain: character, consequences and regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 249–271.
- Forde, C. & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain. *Personnel Review*, 35(2), 141–157.
- Foucault, M. (1972). *The archaeology of knowledge*. London: Tavistock Publications.
- Foucault, M. (1982). The Subject and Power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777–795.
- Gallagher, D. G. & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181–208.
- García-Pérez, I. J. & Muñoz-Bullón, F. (2005). Temporary help agencies and occupational mobility. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(2), 163–180.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities and relationships: soundings in social construction*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gergen, K. J. (2001). *Social Construction in Context*. London: Sage.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: beyond self and community*. Oxford: Oxford University Press.
- Givord, P. & Wilner, L. (2014). When does the stepping-stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions. *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), 787–805.
- Golden, L. (1996). The expansion of temporary help employment in the U.S., 1982–1992: a test of alternative explanations. *Applied Economics*, 28(9), 1127–1141.

- Guillén, M. & Dahl, S.-Å. (2009). *Quality of work in the European Union. Concepts, data and debates from a transnational perspective*, Brussels: Peter Lang.
- Gundert, S. & Hohendanner, C. (2014). Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57, 135–152.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all? *Personnel Review*, 35(2), 158–174.
- Hall, S. (1982). The rediscovery of “ideology”: return of the repressed in media studies. Teoksessa Gurevitch, M., Woollacott, J., Bennett, T. & Curran, J. (toim.) *Culture, society and the media*, London: Methuen.
- Hardy, D. J. & Walker, R. J. (2003). Temporary but seeking permanence: a study of New Zealand temps. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 141–152.
- Harvey, D. (2008). *Uusliberalismin lyhyt historia*. Tampere: Vastapaino.
- Hirsch, B. & Mueller, S. (2012). The productivity effect of temporary agency work: evidence from German panel data. *The Economic Journal*, 122(562), F216–F235.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: the Swedish experience. *The Economic Journal*, 112(480), F245–F269.
- Hopp, C., Minten, A. & Toporova, N. (2016). Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527–547.
- Houseman, S. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149–170.
- Houseman, S., Kalleberg, A. L. & Erickcek, G. A. (2003). The role of temporary agency employment in tight labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(1), 105–127.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2015). Temporary agency workers—precarious workers? Perceived job security and employability for temporary agency workers and client organization employees at a Swedish manufacturing plant. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(4), 3–22.
- Isaksson, K. S. & Bellagh, K. (2002). Health problems and quitting among female “temps”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 27–45.
- Jacobson, D. & Hartley, J. (1991). *Mapping the context*. Teoksessa Hartley, J. (toim.) *Job insecurity. Coping with jobs at risks*. London: Sage.
- Jahn, E. J. & Ochel, W. (2007). Contracting-out employment services: temporary agency work in Germany. *Journal of European Social Policy*, 17(2), 125–138.
- Jahn, E. J. & Pozzoli, D. (2013). The pay gap of temporary agency workers — Does the temp sector experience pay off? *Labour Economics* 24, 48–57.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (1993). Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Suominen, E., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 75–108.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (1999). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 54–97.
- Jokinen, A. (1999). Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 37–53.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993). Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, A., Juhila K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 233–252.

- Juhila, K. (2012). Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Kategoriat, kulttuuri ja moraalit – johdatus kategorianalyysiin*. Tampere: Vastapaino, 131–173.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press.
- Kairinen, M. (1986). *Työvoiman vuokraus ja työoikeudellinen konstruktio*. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1986.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256–278.
- Kalliomäki-Levanto, T., Lindström, K., Kivimäki, M. & Länsisalmi, H. (1998). *Työyhteisö ja tilapäinen työsuhde: vuokratyösuhde päivittäistavarakaupassa*. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 12. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kirkpatrick, I. & Hoque, K. (2006). A retreat from permanent employment? Accounting for the rise of professional agency work in UK public services. *Work, Employment and Society*, 20(4), 649–666.
- Koene, B., Paaue, J. & Groenewegen, J. (2004). Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human resource management journal*, 14(3), 53–73.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Vastapaino: Tampere.
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), 635–647.
- Kroon, B. & Freese, C. (2013). Can HR practices retain flexworkers with their agency? *International Journal of Manpower*, 34(8), 899–917.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino: Tampere.
- Kvasnicka, M. (2005). Does temporary agency work provide a stepping stone to regular employment? SFB 649 Discussion Paper 2005-031, Berlin: Humboldt University.
- Lane, J., Mikelson, K. S., Sharkey, P. & Wissoker, D. (2003). Pathways to work for low-income workers: the effect of work in the temporary help industry. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4), 581–598.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*, Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005). Pysyvän työsuhteen toivossa: Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työministeriö: Työpoliittinen tutkimus 291.
- Lyons, S. T., Ng, E. S. & Schweitzer, L. (2014). Changing demographics and the shifting nature of careers: implications for research and human resource development. *Human Resource Development Review*, 13 (2), 181–206.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L. & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21.
- Marler, J. H., Woodard Barringer, M. & Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425–453.
- McClurg, L. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Management Studies*, 8(1), 5–26.

- McLean Parks, J., Kidder, D. & Gallagher, D. (1998). Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 697–730.
- Miles, T. J. (2000). Common law exceptions to employment at will and U.S. labor markets. *Journal of Law Economics and Organization*, 16(1), 74–101.
- Mills, S. (1997). *Discourse*. London: Routledge.
- Neugart, M. & Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers*, 58, 137–156.
- Nienhüser, W. & Matiaske, W. (2006). Effects of the ‘principle of non-discrimination’ on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, 37(1), 64–77.
- Nätti, J. (2004). Työn epävarmuus ja ammatillinen järjestäytyminen. Teoksessa Jokivuori, P. & Ruuskanen, P. (toim.) *Arjen talous. Talous, tunteet ja yhteiskunta*. Jyväskylä: SoPhi, 81–104.
- Ofstead, C. M. (1999). Temporary help firms as entrepreneurial actors. *Sociological Forum*, 14(2), 273–294.
- Parker, I. (1992). *Discourse dynamics: critical analysis for social and individual psychology*. London: Routledge.
- Parry, E. & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79–96.
- Pedulla, D. S. (2016). Penalized or protected? Gender and the consequences of nonstandard and mismatched employment histories. *American Sociological Review*, 81(2), 262–289.
- Phillips, N. & Hardy, C. (2002). *Discourse analysis: investigating processes of social construction*. Sage University Papers Series on Qualitative Research Methods, 50. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009). *Kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino: Tampere.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology*. London: Sage.
- Purcell, J., Purcell, K. & Tailby, S. (2004). Temporary work agencies: here today, gone tomorrow? *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 705–725.
- Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S. & Ciampi, A. (2010). Temporary work and depressive symptoms: a propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1982–1987.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2007). *Työsopimuslaki (4. uudistettu painos)*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Reilly, P. (2001). *Flexibility at work. Balancing the interests of employer and employee*. Gower.
- Rifkin, J. (1997). *Työn loppu. Teknologia, työpaikat ja tulevaisuus*. Helsinki: WSOY.
- Saloniemi, A. (2000). *Pätkätyöt ja tulevaisuus*. Teoksessa Lehto, A.-M. & Järnefelt, N. (toim.) *Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskuksen tutkimuksia 230, 87–106.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students (5th Edition)*. England: Pearson Education Limited.
- Segal, L. M. & Sullivan, D. G. (1997). The growth of temporary services work. *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 117–136.
- Silla, I., Gracia, F. & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89–117.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T. & Anderson, J. E. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 279–303.
- Storrie, D. (2002). *Temporary agency work in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457–484.
- Suoninen, E. (1993). Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 48–74.
- Suoninen, E. (1999). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.
- Sädevirta, M. (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY lakitieto.
- Tan, H. H. & Tan, C. P. (2002). Temporary employees in Singapore: what drives them? *The Journal of Psychology*, 136(1), 83–102.
- Tannen, D. (1993). *Framing in discourse*. Oxford university press.
- Tanskanen, A. (2008a). Vuokratyö työelämän ääri-ilmionä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Tanskanen, A. (2008b). Vuokratyö väylänä vakituiseen työsuhteeseen? *Työelämäntutkimus* 6 (2008): 2, 185–191.
- Tanskanen, A. (2008c). Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. *Sosiologia* 45(3), 233–247.
- Tanskanen, A. (2009). Vuokratyö EU:ssa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 74(3), 303–315.
- Tanskanen, A. (2011). Vuokratyön sääntelyn nopeat käänneet: sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 54(1), 42–52.
- Tanskanen, A. (2012a). Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.
- Tanskanen, A. (2012b). Vuokratyö Suomessa: huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? *Työelämän tutkimus* 10 (2012).
- Tanskanen, A. (2012c). Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? *Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi*. *Janus* 20(1), 4–14.
- Torrington, D., Taylor, S. & Hall, L. (2007). *Organisation design and flexibility*. Teoksessa Torrington, D., Taylor, S. & Hall, L. (toim.) *Human Resource Management 8th edition*. Financial Times/Prentice Hall, 89–99.
- Van Breugel, G., Van Olffen, W. & Olie, R. (2005). Temporary liaisons: the commitment of temps towards their agencies. *Journal of Management Studies*, 42(3), 539–566.
- Van Dijk, T. A. (2001). Critical discourse analysis. Teoksessa Schiffrin, D., Tannen, D., & Hamilton, H. E. (toim.) *The Handbook of Discourse Analysis*. Oxford: Blackwell, 352–371.
- Viitala, R. & Kantola, J. (2016). Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective. *Employee Relations*, 38(2), 147–162.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005). Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. *Työpoliittinen tutkimus* 283. Helsinki: Työministeriö.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. (2006). Näkökulmia vuokratyöhön. *Työpoliittinen tutkimus* 302. Helsinki: Työministeriö.
- Ward, K., Grimshaw, D., Rubery, J. & Beynon, H. (2001). Dilemmas in the management of temporary work agency staff. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 3–21.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1988). Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. Teoksessa Antaki, C. (toim.) *Analysing everyday explanation. A Casebook of Methods*. London: Sage, 168–183.
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: meta-analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 47–64.

## Sähköiset lähteet

- Tilastokeskus (2009). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Aikasarjatiedot 2000–2009, 3. Määräaikaiset työsuhteet vähenivät. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.12.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti\\_2009\\_17\\_2010-12-03\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_kat_003_fi.html)
- Tilastokeskus (2010). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010, Liitetaulukko 13. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan vuosina 2008–2010. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.11.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti\\_2010\\_15\\_2011-06-07\\_tau\\_013\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_tau_013_fi.html)
- Tilastokeskus (2011). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Aikasarjatiedot 2002–2011 2011, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2011. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.12.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti\\_2011\\_15\\_2012-11-06\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_kat_002_fi.html)
- Tilastokeskus (2012). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2012, 4 Vastentahtoisesti määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi vuonna 2012. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 6.12.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2012/13/tyti\\_2012\\_13\\_2013-03-05\\_kat\\_004\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html)
- Tilastokeskus (2013). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2013, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.11.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html)
- Tilastokeskus (2014). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2014, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.11.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html)
- Tilastokeskus (2015). Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Työllisyys ja työttömyys 2015, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.11.2016]. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html)



## Liite A: Kirjallisuuden teemat

Tässä liitteessä esitetään kirjallisuutta yhteen kokoava taulukko. Taulukossa esitetään keskeisimmät kirjallisuudessa esiin nousseet vuokratyöhön ja -työntekijöihin liittyvät teemat alalukukohtaisesti.

<i>Teoriaosuuden alaluku</i>	<i>Keskeisimmät kirjallisuudessa esiin nousseet teemat</i>
Työelämän muutos	<p><b>Joustavuus lisäänty</b>  Joustavuuden lisääntyminen (Torrington ym. 2007, 89)  Sääntelyn väheneminen ja joustavuus (Harvey 2008)  Tarvitaan erityisosaamista ja työvoiman sopeuttamista (Lane ym. 2003)  Teknologinen kehitys keskeisenä syynä alhaisempiin työsuhteen joustavuuden kustannuksiin (Segal &amp; Sullivan 1997)  Urapolut ovat muuttumassa entistä dynaamisemmiksi, joustavammiksi ja monipuolisemmiksi (Baruch 2004)  Uusilla urapoluilla työntekijöiden tarvitsee olla entistä joustavampia ja omata laajempia taitoja sekä tietoa (Brousseau ym. 1996)</p> <p><b>Työsuhteet hämärtyvät</b>  Organisaation rajojen hämärtyminen (Torrington ym. 2007, 92)  Työyhteisön käsite hämärtyy ja työn tekemisen paikat vaikea määritellä (Järvensivu ym. 2014, 195)  Ura voi vaihdella paikan mukaan ja työtehtävien mukaan (Sullivan &amp; Arthur 2006)  Uusissa työsuhteissa työntekijä voi tehdä töitä useammalle työnantajalle ja työsuhteet voivat olla sirpaloituneita ja epäselviä (McLean Parks ym. 1998)</p> <p><b>Lisää mahdollisuuksia</b>  Menestyjillä korostuu kokemuksen monipuolisuus (Adamson ym. 1998)  Uudessa urakäsityksessä voimme valita mihin suuntaan menemme, voimme vaihtaa suuntaa, vaeltaa ja meillä on useampia vaihtoehtoja (Baruch 2004)  Yksilöillä lisää mahdollisuuksia (Beck 2000)</p> <p><b>Yksilö vastuussa itsestään</b>  Yksilöllä vastuu urasta (Baruch 2004)  Yksilön vastuu itsestään (Arthur &amp; Rousseau 1996; Brousseau ym. 1996)</p>
Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<p><b>Kustannukset</b>  Alentuneet joustavuuden kustannukset (Segal &amp; Sullivan 1997)  Alhaisemmat koulutuksen kustannukset (Segal &amp; Sullivan 1997)  Hallinnollisissa kustannuksissa säästäminen (Biggs ym. 2006; Houseman 2001)  Kustannuksissa säästäminen (Houseman ym. 2003)  Rekrytointi- ja irtisanomiskustannuksissa säästäminen (Andersson &amp; Wadensjö 2008; Hirsch &amp; Mueller 2012; Segal &amp; Sullivan 1997)  Vähentää työvoiman kustannuksia (Golden 1996; Ward ym. 2001)  Vähentää vakuutuskustannuksia (Golden 1996)</p> <p><b>Työvoiman saatavuus</b>  Nopea tapa saada työvoimaa (Hirsch &amp; Mueller 2012; Houseman ym. 2003)  Oikeiden työntekijöiden löytäminen helpompaa (Andersson &amp; Wadensjö 2008; Neugart &amp; Storrie 2006)  Pääsy erityisosaamiseen (Hall 2006; Purcell ym. 2004; Segal &amp; Sullivan 1997)  Standardoidun osaamisen ulkoistaminen (Autor 2003; Segal &amp; Sullivan 1997)</p>

	<p>Vaikeus saada tarvittavaa osaamista perinteisten työmarkkinoiden kautta (Hirsch &amp; Mueller 2012)  Väliaikainen tarve (esim. kausitarpeet, kysyntähuiput) (Andersson &amp; Wadensjö 2008; Hirsch &amp; Mueller 2012)</p> <p><b>Rekrytoinnin riskin pieneneminen</b>  Parantaa rekrytointia (Ward ym. 2001)  Perinteisen työsuhdeturvan kiertäminen (Autor 2003; Baumann ym. 2011; Miles 2000)  Potentiaalisten työntekijöiden seulonta pysyvään työhön (Hirsch &amp; Mueller 2012)  Vähentää riskiä palkata epäpätevä työntekijä (Houseman ym. 2003)</p> <p><b>Liiketoiminnan riski</b>  Edistää pysyvien työntekijöiden työn varmuutta (Ward ym. 2001)  Joustavuus käyttäjäyritykselle (Burgess &amp; Connell 2004; Hirsch &amp; Mueller 2012; Nienhüser &amp; Matiaske 2006; Purcell ym. 2004; Ward ym. 2001)  Korvaamaan poissaolevia työntekijöitä (Storrie 2002)  Taloudellinen epävarmuus (Hirsch &amp; Mueller 2012)</p> <p><b>Miksi ei?</b>  Heikko yrityskohtainen pääoma (Hirsch &amp; Mueller 2012)  Vuokratyöntekijöiden alhaisempi tuottavuus (Segal &amp; Sullivan 1997)</p>
<p>Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön</p>	<p><b>Koetaan välivaiheeksi</b>  Suuri osa kokee välivaiheeksi (Kirkpatrick &amp; Hoque 2006)  Vuokratyöntekijät huolellisia, koska uskovat mahdollisuuteen rekrytoitua (Viitala &amp; Mäkipelkola 2005)  Välivaihe ennen pysyvää työsuhdetta (Cohany 1998)</p> <p><b>Heikko kytkös työelämään</b>  Vuokratyö useammin määräaikainen (Tanskanen 2012b)  Vuokratyö usein lyhyempi työsuhde (Tanskanen 2012b)  Vuokratyössä riski jäädä työttömäksi on muita työntekijöitä suurempi (Segal &amp; Sullivan 1997)</p> <p><b>Parantaa mahdollisuuksia</b>  Lisää mahdollisuuksia saada työhön liittyvää koulutusta (Segal &amp; Sullivan 1997)  Vuokratyö parantaa asemaa työmarkkinoilla (Viitala &amp; Mäkipelkola 2005)  Vuokratyö parempi kuin kaoottiset työmarkkinat (Segal &amp; Sullivan 1997)  Vuokratyö vähentää työttömyysriskiä (Segal &amp; Sullivan 1997)  Vuokratyöntekijät voivat kehittää inhimillistä pääomaa (Jahn &amp; Ochel 2007)</p> <p><b>Vuokratyö auttaa pääsemään pysyvään työsuhteeseen</b>  Kontakteja, jotka mahdollistavat myöhemmin pysyvän työsuhteen (Jahn &amp; Ochel 2007)  Suhteita työnantajiin ja parantaa mahdollisuutta pysyvän työpaikan löytämiseen (Andersson &amp; Wadensjö 2008)  Vuokratyö paljon parempi vaihtoehto kuin työttömyys ja mahdollistaa siirtymisen vakituiseen työhön (Lane ym. 2003)  Vuokratyön tärkeä potentiaalisten työntekijöiden seulonnan väline (Hirsch &amp; Mueller 2012)</p> <p><b>Auttaa niitä jotka kyvykkäitä tai joilla korkeaa osaamista</b>  Auttoi korkean osaamisen omaavia pääsemään vakituiseen työsuhteeseen (García-Pérez &amp; Muñoz-Bullón 2005)  Ei auta matalan ammattitaidon omaavia pääsemään pysyvään työsuhteeseen (García-Pérez &amp; Muñoz-Bullón 2005)</p>

	<p>Muilla kuin kyvykkäillä hankala väylä pysyvään työsuhteeseen (Hopp ym. 2016) Toimii väylänä pysyvään työsuhteeseen kyvykkäille työntekijöille (Hopp ym. 2016)</p> <p><b>Vuokratyö harvoin johtaa pysyvään työsuhteeseen</b> Vuokratyö on harvoin väylä pysyvään työsuhteeseen (Kvasnicka 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012a)</p> <p><b>Määräaikaiset työsuhteet varmempi väylä työelämään</b> Määräaikaisella työsuhteella työskentelevillä on suurempi todennäköisyys työsuhteen vakinaistamiseen (Amuedo-Dorantes ym. 2008; Booth ym. 2002a; Givord &amp; Wilner 2014)</p>
Vuokratyön haitat	<p><b>Huono palkka ja edut</b> Ei usein tarjottu sairausvakuutusta tai eläke-etuuksia (Lane ym. 2003) Harvoin pääsy sairausvakuutukseen (Segal &amp; Sullivan 1997) Huonompi palkka (Lane ym. 2003; Tanskanen 2012c) Huonompi palkka, huonommat työedut kuin vakituisilla työntekijöillä (Forde &amp; Slater 2005; Kalleberg 2000; Purcell ym. 2004; Segal &amp; Sullivan 1997) Taloudellinen epävarmuus, huonot edut ja alhaiset palkat (Cochrane &amp; McKeown 2015) Toimistotyössä olevan vuokratyöntekijän palkkaero menee piirteiden huomioimisen jälkeen lähes nollaan, mutta palkkaero säilyy haalarityöntekijöillä (Segal &amp; Sullivan 1997) Vuokratyöntekijät jäävät usein yrityksen tai työryhmän tulospalkkauksen ulkopuolelle (Tanskanen 2009)</p> <p><b>Huono kosketus työyhteisöön</b> Ei haluta opastaa työssä, heille ei puhuta kahvitauoilla ja heitä kohdellaan muutenkin alempiarvoisesti (Tanskanen 2008a) Eivät joissakin tapauksissa saa osallistua työpaikan kokouksiin tai yhteisiin tapahtumiin (Viitala ym. 2006) Erilaiset säännöt vuokratyöntekijöille ja omille työntekijöille voivat aiheuttaa hämmennystä (Viitala &amp; Kantola 2016) Heikko kosketus työyhteisöön oli vuokratyöntekijöille raskasta (Lehto ym. 2005) Huono kosketuksen työyhteisöön (Burgess &amp; Connell 2006) Negatiivisesti yhteydessä sosiaaliseen hyvinvointiin ja yhteiskuntaan kuulumisen kokemukseen (Gundert &amp; Hohendanner 2014). Ongelmaksi aiheutui erityisesti tiimityö ja sosiaalisten suhteiden rakentuminen vuokratyöntekijöiden kanssa (Purcell ym. 2004) Ulkopuolisuus työyhteisöstä (Cochrane &amp; McKeown 2015) Vakituiset työntekijät eivät kohtele vuokratyöntekijöitä työyhteisön osana (Tanskanen 2008a)</p> <p><b>Epävarmuus vaikuttaa</b> Epävarmuus työn kestosta keskeinen tekijä (Lehto ym. 2005) Epävarmuus vaikuttaa koko työyhteisöön ja edelleen vuokratyöntekijöiden yksityiselämään (Kalliomäki-Levanto ym. 1998) Hallitsemattomuus työhön ja työn varmuuteen (Cochrane &amp; McKeown 2015) Suurempi riski kokea masennusta (Quesnel-Vallée ym. 2010) Suurempi työn epävarmuus kuin vakituisilla työntekijöillä (Forde &amp; Slater 2005; Kalleberg 2000; Purcell ym. 2004; Segal &amp; Sullivan 1997)</p> <p><b>Negatiiviset seuraukset työuraan</b> Menneisyyden osa-aikatyökokemus vaikuttaa negatiivisesti nykyisiin tuloihin (Ferber &amp; Waldfogel 1998)</p>

	<p>Määräaikaiset työt usein huonoja töitä, joilla on seurauksia työntekijän pitkän aikavälin urakehitykseen (Booth ym. 2002b)</p> <p>Suurempi riski olla pääsemättä yrityksen järjestämään koulutukseen (Tanskanen 2009)</p> <p>Suurempi työttömyysriski vakituisiin työntekijöihin verrattuna (Segal &amp; Sullivan 1997)</p> <p>Työhistorioilla on seurauksia, osa-aikainen työhistoria haitallista miehille (Pedulla 2016)</p> <p>Vuokratyö ei tarjoa hyviä uramahdollisuuksia ja mahdollisuuksia oppia sekä kehittyä (Tanskanen 2009)</p> <p><b>Huonot vaikutusmahdollisuudet työhön</b></p> <p>Saavat harvoin vaikuttaa työnsä toteutukseen (Tanskanen 2009)</p>
Millaisia vuokratyöntekijät ovat	<p><b>Monenlaisia</b></p> <p>Alaryhmät voivat kokea vuokratyön eri tavoin (Viitala ym. 2006).</p> <p>Monia eroavaisuuksia taitojen, demografisen taustan ja vuokratyöhön hakeutumisen syiden suhteen (Burgess &amp; Connell 2006)</p> <p>Työelämän ja elämäntavan pirstaloituminen johtaa moniin elämäntilanteisiin (Silla ym. 2005)</p> <p><b>Ei korkeasti koulutettuja</b></p> <p>Harvoin korkea koulutus (Tanskanen 2009; Tanskanen 2012b)</p> <p>Koulutustaso on negatiivisesti yhteydessä vuokratyön tekemiseen (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p>Vuokratyö ei kytkeydy korkean osaamisen tietotyöhön (Forde &amp; Slater 2006)</p> <p>Vuokratyöntekijät vähiten koulutettu työntekijäryhmä (Lane ym. 2003)</p> <p><b>Miehet</b></p> <p>Enemmistö miehiä monissa Euroopan maissa (Nienhüser &amp; Matiaske 2006)</p> <p><b>Naiset</b></p> <p>Naiset ovat miehiä useammin vuokratyöntekijöitä (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p>Skandinaviassa suurin osa vuokratyöntekijöistä naisia (Nienhüser &amp; Matiaske 2006)</p> <p><b>Nuoria</b></p> <p>Riski vuokratyön tekemiseen vähenee iän karttumisen myötä (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p>Vuokratyöntekijät ovat nuoria suhteessa muihin työntekijöihin (Nienhüser &amp; Matiaske 2006)</p> <p><b>Ulkomaalaiset</b></p> <p>Ulkomaalaistausta oli yhteydessä vuokratyön tekemiseen (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p><b>Sopii kotiaideille ja opiskelijoille</b></p> <p>Monet vuokratyöntekijät ovat opiskelijoita ja kotiaiteja, jotka pääsevät vuokratyön kautta työmarkkinoille oppimaan työelämätaitoja (Tan &amp; Tan 2002)</p> <p>Opiskelijat ja kotiaidit saattavat tehdä vuokratyötä mielellään, sillä se soveltuu heidän elämäntilanteeseensa (Viitala ym. 2006)</p>
Motiivit vuokratyöntekoon	<p><b>Erilaisia mieltymyksiä yksilöstä riippuen</b></p> <p>Arvot eivät ole yhtenäisiä sukupolven sisäisesti (Järvensivu ym. 2014)</p> <p>Eri taustaisilla ihmisillä erilaiset arvostukset (Parry &amp; Urwin 2011)</p> <p>Ikäluokkien sisäisiin eroihin vaikuttaa muun muassa sukupuoli, maahanmuutto ja sosioekonominen asema (Lyons ym. 2014)</p>

	<p>Määräaikaisten työntekijöiden joukossa on niitä, jotka eivät koe töiden määräaikaaisuutta ja epävarmuutta negatiivisesti (Saloniemi 2000)</p> <p>Työelämän laatu moniulotteista (Guillén &amp; Dahl 2009; Kalleberg ym. 2000)</p> <p>Työn epävarmuus korostuu, kun yksilön kokeman ja toivoman työsuhteen varmuuden välillä on ristiriita (Jacobson &amp; Hartley 1991)</p> <p>Työntekijän työhyvinvointia ei määritä työsuhteen tyyppi, vaan kyseisen työsuhteen mieleisyys työntekijälle (Connelly &amp; Gallagher 2004)</p> <p><b>Erilaisten töiden kokeileminen</b></p> <p>Ei tarvitse sitoutua tiettyyn työhön tai työpaikkaan (Kroon &amp; Freese 2013)</p> <p>Erilaisten vaihtoehtojen kokeileminen (Kirkpatrick &amp; Hoque 2006)</p> <p>Mahdollistaa työpaikkojen vaihtamisen (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p>Mahdollisuus etsiä sopivaa vakituista työtä (Hall 2006)</p> <p>Mahdollisuus kokeilla erilaisia työpaikkoja (Hall 2006)</p> <p>Työnantajan testaaminen (Reilly 2001)</p> <p>Vaihtelevuus (Ellingson ym. 1998)</p> <p>Vaihtelevuus ja kokemukset useista työpaikoista, ihmisten tapaaminen (Cochrane &amp; McKeown 2015)</p> <p><b>Kokemus ja uralla eteneminen</b></p> <p>Halu kehittää työelämässä tarpeellisia taitoja (Reilly 2001)</p> <p>Halutaan kerryttää työkokemusta ja siirtyä vakituiseen työhön (Kroon &amp; Freese 2013)</p> <p>Itsensä kehittäminen, työkokemus ja uudet taidot (Tan &amp; Tan 2002)</p> <p>Kokemus ja taitojen kartuttaminen (Kirkpatrick &amp; Hoque 2006)</p> <p>Kokemusten ja taitojen kerryttäminen (Marler ym. 2002)</p> <p>Uramahdollisuuksien parantaminen ja taitojen syventäminen, pysyvään työhön pyrkiminen (Reilly 2001)</p> <p><b>Joustavuus ja sopivuus omaan elämäntyyliin</b></p> <p>Helpottaa elämäntyyliä (Reilly 2001)</p> <p>Joustavampia työmahdollisuuksia työaikojen suhteen sekä paremman opiskelun ja työn yhteensovittamisen (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p>Joustavuus ja mahdollisuus valita työajankohdat (Cochrane &amp; McKeown 2015)</p> <p>Joustavuus ja sovittaminen muuhun elämään, esimerkiksi perhe-elämään (Casey &amp; Alach 2004)</p> <p>Joustavuus työssä (DiNatale 2001)</p> <p>Joustavuus yleisin henkilökohtainen syy (Cohany 1998)</p> <p>Osa vuokratyöntekijöistä arvostaa työssään joustavuutta (Hall 2006)</p> <p>Perhe-elämän sovittaminen työn kanssa (Reilly 2001)</p> <p>Työn joustavuuden mahdollisuuksien on nähty olevan yhteydessä korkeampaan työmoraaliin, lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen ja alhaisempiin poissaoloihin (Torrington ym. 2007)</p> <p>Työn vapaa luonne ja suuremmat mahdollisuudet päättää itse työnteostaan (Kroon &amp; Freese 2013)</p> <p>Vapaudentunne ja joustavuus (Ellingson ym. 1998)</p> <p>Vuokratyö voi tarjota paremman ympäristön työ- ja perhe-elämälle (Andersson &amp; Wadensjö 2008)</p> <p><b>Raha</b></p> <p>Monet tekevät rahan takia (Hardy &amp; Walker 2003).</p>
Vuokratyön vapaaehtoisuus	<p><b>Määräaikainen työ on vapaaehtoista tai vastentahtoista</b></p> <p>Määräaikaisen työn osalta on korostettu työsuhteen vastentahtoisuutta ja vapaaehtoisuutta (Connelly &amp; Gallagher 2004; Ellingson ym. 1998; Nätti 2004)</p> <p>Osa työntekijöistä työskentelee vapaaehtoisesti määräaikaisesti (Segal &amp; Sullivan 1997)</p>

	<p><b>Vapaaehtoisuus (vapaus)</b>  Kuinka paljon työntekijä kokee valinnanvapautta työsuhteessaan ja sen katsotaan olevan yhteydessä positiivisempaan asennoitumiseen työtä kohden (McLean Parks ym. 1998)  Vapaaehtoisesti vuokratyötä tekevillä syinä olivat esimerkiksi joustavuus, vapaudentunne, työn vaihtelevuus ja mahdollisuus työskennellä lyhyen ajanjakson ajan (Ellingson ym. 1998)</p> <p><b>Vastentahtoisuus (vaikeus löytää vakityötä)</b>  Ei löydy muuta työtä (Cohany 1998; DiNatale 2001)  Suurin osa vuokratyöntekijöistä työskentelisi mieluummin yrityksen vakituisina työntekijöinä (Hall 2006)  Useat vuokratyöntekijät haluaisivat työskennellä vakituisina työntekijöinä (Isaksson &amp; Bellagh 2002).  Vaikea löytää vakityötä (Hardy &amp; Walker 2003)  Vastentahtoisilla vuokratyön tekemisen taustalla oli usein työttömyys sekä vaikeus löytää vakituista työtä (Ellingson ym. 1998)  Vastentahtoisuus koska ei voi löytää täysiaikaista työtä (Segal &amp; Sullivan 1997)</p> <p><b>Vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden yhteys tyytyväisyyteen</b>  Vapaaehtoisuus ei ollut yhteydessä tyytyväisyyteen, mutta vastentahtoiset olivat vähemmän tyytyväisiä työsuhteeseen (Ellingson ym. 1998)  Vuokratyön vapaaehtoisuus vaikutti positiivisesti tyytyväisyyteen (Tan &amp; Tan 2002)  Vuokratyön vapaaehtoisuus vähensi työn aiheuttamaa henkistä kuormitusta, mutta vastentahtoisuus lisäsi sitä (Isaksson &amp; Bellagh 2002)</p>
Vuokratyöntekijän tyytyväisyys	<p><b>Tyytymättömyys</b>  Ainoastaan 43 prosenttia vuokratyöntekijöistä on tyytyväisiä työnsä varmuuteen (Håkansson &amp; Isidorsson 2015)  Eivät tyytyväisiä työhön (Aletraris 2010)  Eivät tyytyväisiä työn varmuuteen (Aletraris 2010)  Eivät tyytyväisiä työtunteihin (Aletraris 2010)  Tyytymättömiä palkkaansa (Hall 2006)  Tyytymättömiä työjärjestelyihin (Broschak ym. 2008)  Tyytymättömiä työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin (Forde &amp; Slater 2006)  Useimmat vuokratyöntekijät eivät ole tyytyväisiä työhönsä (Lane ym. 2003)  Vuokratyöntekijät eivät ole tyytyväisiä työn ja vapaa-ajan väliseen joustavuuteen sekä työpaikan pysyvyyteen (Hall 2006)  Vuokratyöntekijät eivät olleen tyytyväisiä työoloihinsa ja palkkaansa (Tanskanen 2009)  Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys huonompi kuin muilla työntekijöillä (Wilkin 2013)  Vähemmän tyytyväisiä työhönsä kuin muissa määräaikaissä työsuhteissa työskentelevät (De Graaf-Zijl 2005)</p> <p><b>Tyytyväisyys</b>  Pitkäaikaiset vuokratyöntekijät olivat kaikkein tyytyväisimpiä (Krausz 2000)  Vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä joustavuuteen ja palkkaan (Aletraris 2010)</p> <p><b>Muut</b>  Haluaisivat tehdä monimutkaisempia töitä ja lisää mahdollisuuksia käyttää taitojaan ja kokemustaan (Hall 2006)  Työn epävarmuus on keskeinen vuokratyöntekijöiden työelämän laatuun vaikuttava tekijä (Tanskanen 2012b)</p>

Nuorten sukupolvien näkökulma uran muutokseen	<b>Nuoret vaihtaa työpaikkaa todennäköisemmin</b> Nuorilla suurempi liikkuvuus työpaikasta toiseen (Lyons ym. 2015) Vuonna 1980 ja sen jälkeen syntyneillä on kokemusta useammista työpaikoista vanhempiin sukupolviin verrattuna (Järvensivu ym. 2014)
--	--

## **Liite B: Haastattelun täydentävät kysymykset**

Haastattelun kolmannessa osiossa esitettiin teemahaastattelun tapaan tarkentavia kysymyksiä. Täydentävät kysymyksissä kysyttiin aiheen kannalta olennaisia asioita, jotka eivät nousseet esiin aiemmissa osuuksissa.

- Onko vuokratyön luonne muuttunut ja miten?
- Miten yliopisto-opiskelijat kokevat eri vaiheissa opintoja vuokratyön?
- Millaisia motiiveja vuokratyöhön liittyy?
- Millaisia haittoja/hyötyjä vuokratyöhön liittyy?
- Millaisia asenteita vuokratyöhön liittyy?
- Millaisia ennakkoluuloja vuokratyöhön liittyy?
- Miten haastateltava näkee itsensä vuokratyöntekijänä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöhön hakeutumiseen?
- Miten työn ja opiskelun yhdistäminen onnistuu?
- Miten näkee työelämän valmistumisen jälkeen?
- Miten kokee työelämän/uran katkoksellisuuden?
- Miten kokee työelämän sirpaleisuuden?
- Millaisessa työsuhteessa haluaisi olla valmistumisen jälkeen?
- Haluaako pysyvän työpaikan?/Ei halua pysyvää työtä?
- Miksi vuokratyövoimaa käytetään?
- Millaisen kosketuksen työelämää vuokratyö tarjoaa?
- Voiko vuokratyö johtaa pysyvään työsuhteeseen?
- Miten vuokratyö vaikuttaa mahdollisuuksiin työmarkkinoilla?
- Millainen palkka ja edut vuokratyössä on?
- Millaisen kosketuksen työyhteisöön vuokratyö tarjoaa?
- Miten kokee epävarmuuden?
- Millaiset vaikutusmahdollisuudet vuokratyössä on?
- Millaisia vuokratyöntekijät ovat?
- Kenelle vuokratyö sopii?
- Millaisia motiiveja liittyy vuokratyön tekemiseen?
- Miten kokee töiden kokeilemisen?
- Miten kokee uralla etenemisen?
- Miten kokee vuokratyön sopivuuden elämäntyyliin?
- Onko vuokratyö vapaaehtoista?
- Voiko vuokratyö olla valinta?
- Millaiseksi kokee työttyytyväisyyden vuokratyössä?
- Onko mieleenpainuvaa tilannetta vuokratyöstä?
- Tuleeko mieleen haastavaa hetkeä vuokratyöstä?



## Liite C: Aineistolainausten kerääminen ja luokittelu

Tässä liitteessä esitetään tietoa aineistolainausten keräämisestä ja luokittelusta, jotka toteutettiin neljässä vaiheessa: i) tutustuminen, ii) lainausten kerääminen, iii) lainausten luokittelu sekä iv) vallitsevien diskurssien tunnistaminen.

### i) Tutustuminen

Aineiston lukeminen ja siihen tutustuminen, 373 sivua litterointiaineistoa.

### ii) Lainausten kerääminen

Haastatteluaineisto eriteltiin analyysimenetelmään perustuen neljään ryhmään (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskuntataso; ks. Taulukko C1).

**Taulukko C1.** Lainausten lukumäärät lainausten keräämisen jälkeen

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Yhteensä</b>
H1	62	40	25	20	147
H2	49	31	29	12	121
H3	27	16	21	8	72
H4	60	38	33	17	148
H5	43	27	19	13	102
H6	45	39	13	5	102
H7	37	27	16	17	97
H8	72	44	21	63	200
H9	56	38	6	12	112
H10	76	46	11	34	167
H11	56	32	9	20	117
H12	64	44	23	9	140
H13	56	35	7	15	113
H14	50	46	10	34	140
H15	63	28	5	9	105
H16	70	59	24	25	178
H17	72	67	22	48	209
H18	53	49	15	12	129
H19	35	44	14	20	113
H20	56	47	14	11	128
<b>Yhteensä</b>	1102	797	337	404	2640

### iii) Lainausten luokittelu

Ensin lainaukset luokiteltiin haastateltavakohtaisesti.

**Taulukko C2.** Haastateltavakohtainen luokittelu

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Yhteensä</b>
H1	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	ei muutu
H2	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	ei muutu
...	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	ei muutu
H19	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	ei muutu
H20	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	Luokittelu	ei muutu

Kun alustava luokittelu oli suoritettu, tehtiin luokittelun yhdenmukaistaminen haastateltavien välillä.

**Taulukko C3.** Luokittelun yhdenmukaistaminen

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Yhteensä</b>
H1	Yhdenmukainen luokittelu	Yhdenmukainen luokittelu	Yhdenmukainen luokittelu	Yhdenmukainen luokittelu	ei muutu
H2					ei muutu
...					ei muutu
H19					ei muutu
H20					ei muutu

Seuraavan sivun taulukossa C5 annetaan esimerkkejä aineiston luokittelun yhdenmukaistamisesta.

Luokkien yhdenmukaistaminen nosti esiin ristiriitoja analyysin tasojen välillä. Tämän vuoksi tehtiin lainausten sopeuttaminen. Esimerkiksi joidenkin haastateltavien kohdalla subjekteihin merkittyjä lainauksia saatettiin siirtää selontekoihin, jolloin lainaukset vastasivat yhdenmukaistettuihin luokkiin. Tässä vaiheessa osa aineistolainauksista rajattiin aineiston ulkopuolelle. Rajaamisen perusteena oli sopivuus tutkimuksen aihepiiriin ja luokitteluihin.

**Taulukko C4.** Lainauksen sopeuttaminen

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Yhteensä</b>
H1	Lainausten sopeuttaminen				vähenee
H2	Lainausten sopeuttaminen				vähenee
...	Lainausten sopeuttaminen				vähenee
H19	Lainausten sopeuttaminen				vähenee
H20	Lainausten sopeuttaminen				vähenee

Esimerkkejä lainausten sopeuttamisesta:

- Vuokratyön kokeminen siirretty subjekteista selontekoihin
- Taloudellinen epävarmuus sopii siirretty selonteoista subjekteihin
- Perehdytys subjekteista paikkoihin (paikan ominaisuus)
- Vuokratyö ja muu työ samaa työtä siirretty yhteiskuntatasolle

**Taulukko C5.** Esimerkkejä haastateltavakohtaisten luokittelujen yhdenmukaistamisesta

	Subjektit
H1– H20	Uusi luokka <u>VAPAAUS</u>  <b>Sisältää luokat</b> Itsenäisyys (H3) Joustavuus/sovittaminen (H10) Vapaus ja sopivuus elämäntyyliin (H10) Joustavuus tärkeää (H11) Itsenäisyys (H12) Joustavuus tärkeää (H12)  Joustavuus tärkeää (H15) Vapaus ja vapaa-aika (H15) Vapaa-ajan merkitys korostuu (H17) Työn joustavuus tärkeää (H17) Osa-aikaisuus sopii (H19) Vapaa-ajan merkitys (H20)
	<b>Selonteot</b>
	Uusi luokka <u>TYÖKOKEMUS</u>  <b>Sisältää luokat</b> Työkokemus (H1) Kehittyminen (H1) Työkokemus (H2) Kokemus (H4) Työkokemus (H5) Kokemus/auttaa uralle (H6) Kokemus (H7) Kokemus (H8) Kokemus (H9) Kokemus (H10)  Työkokemus (H11) Työkokemus (H14) Kokemus (H14) Kokemus (H15) Työkokemuksena hyödyllistä (H16) Kokemus (H17) Eteneminen/kokemus (H17) Kokemus (H18) Kokemus (H19)
	<b>Konteksti</b>
	Uusi luokka <u>PAIKKA VAIHTUI</u>  <b>Sisältää luokat</b> Paikka vaihtuu (H1) Erilaisia työtehtäviä/kohde vaihtuu (H2) Paikka vaihteli (H3) Työ vaihteli (H3) Paikka vaihtui/liikaa paikkoja (H4) Paikka vaihtui pariin kertaan (H5) Paikka vaihtui (H8) Paikka vaihtui usein (H9) Paikka vaihtuu (H11)  Paikka vaihteli eri puolella Suomea (H12) Pääosin lyhyitä työjaksoja (H13) Työ samanlaista eri paikoissa (H12) Paikka vaihtui (H16) Paikka vaihtui (ensimmäinen vuokratyösuhde) (H17) Paikka vaihtui (H18) Paikka vaihtui (H19) Paikka vaihteli jatkuvasti (H20)
	<b>Yhteiskuntataso</b>
	Uusi luokka: <u>TYÖ: MONIPUOLISUUS</u>  <b>Sisältää luokat</b> Kaikki työ on tärkeää (H1) Mitä enemmän osaa erilaisia töitä sen parempi (H1) Kaikki kokemus on hyvästä (H3) Kaikki kokemus on hyvästä (H6) Kaikki kokemus on hyvästä (H10)  Kaikki työ on hyväksi (H13) Kaikki työ arvokasta (H14) Monipuolisuus (H16) Monipuolisuus (H17) Mikään kokemus ei ole turhaa (H18)

Oheisessa taulukossa C6 esitetään lainausten lukumäärät luokittelun yhdenmukaistamisen ja sopeutuksen jälkeen. Lainausten määrän muutos esitetään suluissa lainausten lukumäärän yhteydessä. Tutkimuksen tulokset perustuvat näille lainauksille.

**Taulukko C6.** Lainausten lukumäärät luokittelun ja sopeutuksen jälkeen

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Yhteensä</b>
H1	56 (– 6)	39 (– 1)	24 (– 1)	16 (– 4)	135 (– 12)
H2	32 (– 17)	35 (+ 4)	35 (+ 6)	8 (– 4)	110 (– 11)
H3	18 (– 9)	26 (+ 10)	10 (– 11)	10 (+ 2)	64 (– 8)
H4	41 (– 19)	42 (+ 4)	26 (– 7)	16 (– 1)	125 (– 23)
H5	28 (– 15)	27	15 (– 4)	21 (+ 8)	91 (– 11)
H6	34 (– 11)	34 (– 5)	12 (– 1)	6 (+ 1)	86 (– 16)
H7	25 (– 12)	27	19 (+ 3)	20 (+ 3)	91 (– 6)
H8	43 (– 29)	48 (+ 4)	19 (– 2)	61 (– 2)	171 (– 29)
H9	27 (– 29)	41 (+ 3)	18 (+ 12)	11 (– 1)	97 (– 15)
H10	60 (– 16)	47 (+ 1)	14 (+ 3)	22 (– 12)	143 (– 24)
H11	38 (– 18)	23 (– 9)	12 (+ 3)	23 (+ 3)	96 (– 21)
H12	44 (– 20)	32 (– 12)	19 (– 4)	14 (+ 5)	109 (– 31)
H13	31 (– 25)	37 (+ 2)	14 (+ 7)	15	97 (– 16)
H14	28 (– 22)	48 (+ 2)	14 (+ 4)	32 (– 2)	122 (– 18)
H15	38 (– 25)	28	10 (+ 5)	16 (+ 7)	92 (– 13)
H16	47 (– 23)	56 (– 3)	17 (– 7)	29 (+ 4)	149 (– 29)
H17	35 (– 37)	67	30 (+ 8)	53 (+ 5)	185 (– 24)
H18	30 (– 23)	42 (– 7)	22 (+ 7)	14 (+ 2)	108 (– 21)
H19	17 (– 18)	40 (– 4)	19 (+ 5)	22 (+ 2)	98 (– 15)
H20	39 (– 17)	48 (+ 1)	17 (+ 3)	10 (– 1)	114 (– 14)
<b>Yhteensä</b>	711 (– 391)	787 (– 10)	366 (+ 29)	419 (+ 15)	2283 (– 357)

Kaikki haastateltavakohtaiset luokittelut on yhdenmukaistettu ja esitetään taulukoituna Liitteessä D.

#### iv) Vallitsevien diskurssien tunnistaminen

Merkitysulottuvuudet tunnistettiin yhdenmukaistettujen luokittelujen ja analyysin tasojen (subjektit, selonteot, konteksti, yhteiskuntataso) perusteella. Merkitysulottuvuudet määrittivät vallitsevat diskurssit.

**Taulukko C7.** Vallitsevien diskurssien tunnistamisen logiikka

	<b>Subjektit</b>	<b>Selonteot</b>	<b>Konteksti</b>	<b>Yhteiskunta</b>	<b>Vallitseva diskurssi</b>
H1–H20	Merkitysulottuvuus 1				Diskurssi X
	Merkitysulottuvuus 2				Diskurssi Y
		Merkitysulottuvuus 3			Diskurssi Z

Vallitsevien diskurssien muodostuminen esitetään alaluvussa 3.3

## Liite D: Haastatteluaineiston luokittelut

Tässä liitteessä esitetään haastatteluaineiston luokittelusta seuranneet yhdenmukaiset luokittelut.

**Taulukko D1.** Subjektit: henkilö itse; yhdenmukaiset luokat (millaiseksi rakentuu)

H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>ITSE</b>																				
Monipuolisuus	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X
Katkonaisuus				X						X		X	X		X	X	X			
Eteneminen	X				X		X				X	X		X	X					
Vakiintuminen				X		X		X	X	X			X	X	X			X	X	X
Vakiintuminen valmistumisen jälkeen	X						X	X	X		X					X	X		X	X
Vapaus			X							X	X	X			X		X		X	X
Kiireisyys		X						X		X				X						
Vaikea kieltäytyä				X	X			X		X										
Suunnitelmat		X							X	X				X		X				
Tunnollisuus												X	X			X				
Sopeutuminen											X					X	X			
Stressaaminen								X	X	X										
<b>VUOKRATYÖN TEKIJÄ</b>																				
Välivaihe		X	X					X	X	X			X		X		X	X	X	X
Epäsäännöllisyys ja sovittaminen	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X
Vaihtelu sopii	X	X	X									X				X				
Opintojen ohella sopii	X				X							X	X		X	X		X		
Epävarmuus tuloissa sopii	X		X					X		X								X		X
Ulkopuolisen asemassa	X	X		X			X	X	X	X	X		X			X	X			X
Ei ulkopuolisen asemassa						X						X		X	X		X		X	
Rajallinen osaaminen				X	X					X		X	X			X		X		X
Sopeutuminen	X	X									X	X	X		X			X		
Vaaditaan monipuolista osaamista					X													X		
Ei sitoutunut																X				X

**Taulukko D2.** Muut subjektit; yhdenmukaiset luokat (millaiseksi rakentuvat)

H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>VUOKRATYÖ YRITYS</b>																				
Auttaa					X	X											X			
Etäinen														X		X			X	
On yhteydessä						X						X				X				X
<b>TYÖNANTAJA ASIAKAS YRITYKSESSÄ</b>																				
Ohjeistaa/ suunnittelee	X											X					X	X	X	
Antaa joustavuutta						X	X				X									
Vaatii tuloksellista työtä				X									X					X		
<b>MUU VUOKRATYÖN TEKIJÄ</b>																				
Monenlaisia		X	X			X				X		X			X	X				
Opiskelijat			X	X		X	X					X	X	X		X	X	X	X	X
Nuoria		X					X	X						X	X	X	X		X	X
Naiset		X						X								X				
Sosiaalisia		X		X																
Ei kokemusta	X															X				
Heikko asema					X															X
Ihmisiä joille sopii				X				X												
<b>ASIAKAS YRITYKSEN TYÖNTEKIJÄ</b>																				
Ohjeistaa/auttaa	X	X					X			X									X	
Rajattu vapaus								X											X	
Etäisiä							X	X					X			X				

**Taulukko D3.** Selonteot; yhdenmukaiset luokat (mitä ja miten selitetään)

H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>KOKEMUS</b>																				
Myönteinen					X	X				X	X			X	X				X	
Kielteinen				X									X							X
<b>MIKSI VUOKRATYÖ (PUOLESTA)</b>																				
Helppous	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Joustavuus	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Vapaus		X	X						X	X	X	X				X	X	X		X
Vaihtelevuus	X		X								X	X			X	X	X	X		X
Kiinnostus alaan	X			X											X		X			
Työkokemus	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	
Luotettavuus					X	X									X	X	X			
Raha	X	X	X	X			X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X
Raha ei tärkeää						X											X			
Jatkuvuus				X		X	X	X	X	X				X	X			X	X	
Rentouttavaa	X					X										X		X		
Hyväksytään ulkopuolisuus	X	X							X	X						X				
Sosiaalisuus			X									X					X			
Koulutukset		X						X		X										
Työedut											X	X					X			
Ei tarvitse etuja					X											X				
Epävarmuus ei haittaa					X	X											X			
<b>MIKSI EI VUOKRATYÖ (VASTAAN)</b>																				
Muita vaihtoehtoja			X			X				X			X	X			X			
Epävarmuus	X				X				X		X	X	X		X	X		X		X
Ei hyötyä uralle		X	X						X			X	X							X
Jatkuvuus ei onnistu				X																
Paikan vaihtuminen				X				X	X	X	X		X							X
Vaikea saada työvuoroja		X							X				X					X		
Huono palkka							X												X	
Huonot edut				X				X												X
Vaikeus cv:ssä					X		X			X				X						

**Taulukko D4.** Selonteot; yhdenmukaiset luokat (asiakasyrityksen syyt)

H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>MIKSI YRITYS KÄYTTÄÄ</b>																				
Helppous					X					X					X		X	X		
Ruuhkat				X			X				X									X
Ei tarvitse sitoutua					X				X									X		
Satunnaiset tarpeet							X	X								X				
Ei tarvetta kokoaikaiselle														X				X		
Säästöt							X				X	X	X		X				X	X
Työntekijöiden etsiminen														X						
Riskin vähentäminen												X								



**Taulukko D5.** Vuokratyön konteksti; yhdenmukaiset luokat (millaiseksi kuvaillaan)

[illegible]

**Taulukko D6.** Yhteiskuntatason kulttuuriset oletukset; yhdenmukaiset luokat (mitä oletetaan)

H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>YKSIÖ</b>																				
Itsenäisyys	X							X		X			X			X		X		
Vakiintuminen		X		X	X		X			X			X	X	X	X	X			
Kehittyminen				X	X		X													
<b>TYÖ</b>																				
Itseisarvo		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X		X
Monipuolisuus	X		X			X				X			X	X		X	X	X		
Kokemus		X			X											X	X			
Määrä								X							X		X			
Oman alan työ			X					X	X				X	X			X	X		X
Työ ei niin tärkeää				X															X	X
<b>TYÖELÄMÄ</b>																				
Kiire	X	X	X																	X
Epävarmuus				X		X			X						X			X		
Vaikea saada töitä	X			X		X		X						X	X		X	X		
Ei vaikea saada töitä										X		X	X							
<b>PERINTEINEN TYÖ</b>																				
Odotus jatkuvuudesta	X		X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Pidempi työsuhde varmempi	X		X											X						
Suhteet lyhenee	X			X	X		X	X			X					X	X			X
Voi vaihtaa työtä				X	X		X				X								X	
<b>OPIKELU</b>																				
Auttaa uralle	X	X		X											X					
<b>VUOKRATYÖ</b>																				
Yleistyy		X				X		X				X			X	X			X	
Välivaihe			X		X			X	X	X	X	X		X		X	X	X		X
Koetaan negatiivisesti					X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Samaa kuin muu työ			X		X		X				X			X	X	X	X	X	X	
Oltava joustava						X		X		X	X	X	X			X	X			

## Liite E: Diskurssien suhde kirjallisuuteen

Diskurssit ovat pääasiassa johdonmukaisia suhteessa kirjallisuuteen. Oheisessa taulukossa esitetään diskurssit ja niitä vastaavat kirjallisuuden teemat. Taulukosta puuttuvat kirjallisuuden aihealueet ”Millaisia vuokratyöntekijät ovat” ja ”Vuokratyöntekijän työtyytyväisyys”.

Diskurssi	Kirjallisuuden aihealue	Kirjallisuuden teema	
Monipuolisuus	Työelämän muutos	<i>Työsuhteet hämärtyvät</i>	Järvensivu ym. 2014, 195; McLean Parks ym. 1998; Sullivan & Arthur 2006; Torrington ym. 2007, 92
	Työelämän muutos	<i>Lisää mahdollisuuksia</i>	Adamson ym. 1998; Baruch 2004; Beck 2000
	Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Erilaisten töiden kokeileminen</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Cochrane & McKeown 2015; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001
Kehittyminen	Työelämän muutos	<i>Lisää mahdollisuuksia</i>	Adamson ym. 1998; Baruch 2004; Beck 2000
	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Parantaa mahdollisuuksia</i>	Jahn & Ochel 2007; Segal & Sullivan 1997; Viitala & Mäkipelkola 2005
	Vuokratyön haitat	<i>Negatiiviset seuraukset työuraan</i>	Booth ym. 2002b; Ferber & Waldfogel 1998; Pedulla 2016; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009
	Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Kokemus ja uralla eteneminen</i>	Kirkpatrick & Hoque 2006; Kroon & Freese 2013; Marler ym. 2002; Reilly 2001; Tan & Tan 2002
Vapaus	Työelämän muutos	<i>Joustavuus lisääntyy</i>	Baruch 2004; Brousseau ym. 1996; Harvey 2008; Lane ym. 2003; Segal & Sullivan 1997; Torrington ym. 2007, 89
	Työelämän muutos	<i>Yksilöillä vastuu itsestään</i>	Arthur & Rousseau 1996; Baruch 2004; Brousseau ym. 1996
	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Heikko kytkös työelämään</i>	Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2012b
	Vuokratyön haitat	<i>Huono kosketus työyhteisöön</i>	Burgess & Connell 2006; Cochrane & McKeown 2015; Gundert & Hohendanner 2014; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Tanskanen 2008a; Viitala & Kantola 2016; Viitala ym. 2006
	Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Joustavuus ja sopivuus omaan elämäntyyliin</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Casey & Alach 2004; Cochrane & McKeown 2015; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Kroon & Freese 2013; Reilly 2001; Torrington ym. 2007
	Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Vapaaehtoisuus: vapaus</i>	Ellingson ym. 1998; McLean Parks ym. 1998
Elämän vakiintuminen	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Koetaan välivaiheeksi</i>	Cohany 1998; Kirkpatrick & Hoque 2006; Viitala & Mäkipelkola 2005
	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Vuokratyö harvoin johtaa pysyvään työsuhteeseen</i>	Kvasnicka 2005; Tanskanen 2008b; Tanskanen 2012a
	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Vuokratyö auttaa pääsemään pysyvään työsuhteeseen</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Hirsch & Mueller 2012; Jahn & Ochel 2007; Lane ym. 2003

	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Auttaa kyvykkäitä pääsemään pysyvään työsuhteeseen</i>	García-Pérez & Muñoz-Bullón 2005; Hopp ym. 2016
	Kosketus työelämään ja siirtyminen vakituiseen työhön	<i>Määräaikaiset työsuhteet varmempi väylä työelämään</i>	Amuedo-Dorantes ym. 2008; Booth ym. 2002a; Givord & Wilner 2014
	Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Vastentahtoisuus: vaikeus löytää vakityötä</i>	Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Segal & Sullivan 1997
	Sukupolvien näkökulma	<i>Nuoret vaihtaa työpaikkaa todennäköisemmin</i>	Järvensivu ym. 2014; Lyons ym. 2015
Toimeentulo	Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<i>Kustannukset</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Biggs ym. 2006; Golden 1996; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Houseman 2001; Segal & Sullivan 1997; Ward ym. 2001
	Vuokratyön haitat	<i>Huono palkka ja edut</i>	Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Lane ym. 2003; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997; Tanskanen 2009; Tanskanen 2012c
	Vuokratyön haitat	<i>Epävarmuus vaikuttaa</i>	Cochrane & McKeown 2015; Forde & Slater 2005; Kalleberg 2000; Kalliomäki-Levanto ym. 1998; Lehto ym. 2005; Purcell ym. 2004; Quesnel-Vallée ym. 2010; Segal & Sullivan 1997
	Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Raha</i>	Hardy & Walker 2003
Helppous	Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<i>Työvoiman saatavuus</i>	Andersson & Wadensjö 2008; Autor 2003; Hall 2006; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Neugart & Storrie 2006; Purcell ym. 2004; Segal & Sullivan 1997
	Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Vastentahtoisuus: vaikeus löytää vakityötä</i>	Cohany 1998; DiNatale 2001; Ellingson ym. 1998; Hall 2006; Hardy & Walker 2003; Isaksson & Bellagh 2002; Segal & Sullivan 1997
Ei diskurssia	Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<i>Rekrytoinnin riskin pieneminen</i>	Autor 2003; Baumann ym. 2011; Hirsch & Mueller 2012; Houseman ym. 2003; Miles 2000; Ward ym. 2001
	Miksi vuokratyövoimaa käytetään	<i>Liiketoiminnan riski</i>	Burgess & Connell 2004; Hirsch & Mueller 2012; Nienhüser & Matiaske 2006; Purcell ym. 2004; Storrie 2002; Ward ym. 2001
	Motiivit vuokratyöntekoon	<i>Erilaisia mieltymyksiä yksilöstä riippuen</i>	Connelly & Gallagher 2004; Guillén & Dahl 2009; Jacobson & Hartley 1991; Järvensivu ym. 2014; Kalleberg ym. 2000; Lyons ym. 2014; Parry & Urwin 2011; Saloniemi 2000
	Vuokratyön haitat	<i>Huonot vaikutusmahdollisuudet</i>	Tanskanen 2009
	Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Määräaikainen työ on vapaaehtoista tai vastentahtoista</i>	Connelly & Gallagher 2004; Ellingson ym. 1998; Nätti 2004; Segal & Sullivan 1997
	Vuokratyön vapaaehtoisuus	<i>Yhteydessä työtyytyväisyyteen</i>	Ellingson ym. 1998; Isaksson & Bellagh 2002; Tan & Tan 2002